

Psykisk ohälsa bland skolans personal

Risk för utbrändhet?

Rapport från Yrkesmedicinska enheten • 2000:1

Psyisk ohälsa bland skolans personal. Risk för utbrändhet?
Lena Backman, beteendevetare, Yrkesmedicinska enheten



Yrkesmedicinska enheten • Norrbacka • 171 76 Stockholm
tel 08-517 730 56 • fax 08-33 43 33 • yrkesmedicin@smd.sll.se

ISSN: 1401-0550

Innehåll

SAMMANFATTNING.....	4
BAKGRUND	5
UTBRÄNDHET.....	6
Definitioner	6
Orsak till utbrändhet	7
Metoder att mäta utbrändhet	9
PROJEKTET " ARBETSMILJÖKVALITET I SKOLAN: UTVÄRDERING AV EN ARBETSMILJÖINTERVENTION BASERAD PÅ SAMVERKAN"	10
SYFTE	10
METOD.....	10
Urval	10
Mätinstrument	11
Svarsfrekvens.....	12
Statistisk bearbetning.....	12
RESULTAT.....	13
DISKUSSION	15
REFERENSER	21
APPENDIX	

Sammanfattning

Skolan har förändrats mer under det senaste tio åren än under hela 1900-talet. Denna utveckling har sannolikt betydelse för att lärarna, tillsammans med läkarna, har högst psykisk belastning i sina arbeten. En bakomliggande faktor till att psykisk ohälsa har ökat så signifikant bland lärare kan vara den höga graden av utmattning som påvisats i denna undersökning. Riksförsäkringsverkets rapport om pågående sjukskrivningar mellan 1998 och 1999 visar att andelen lärare ökar bland de sjukskrivna.

Syftet med denna studie var att identifiera vilka grupper av skolpersonal som är i riskzonen för ohälsa, dvs. de som i högre grad känner sig utmattade. Urvalet bestod av alla anställda under höstterminen läsåret 1998/1999 i 21 grundskolor fördelade på sju kranskommuner i Stockholms län. Svartfrekvensen var 75% för personalen totalt men varierade mellan 39% och 98% för de enskilda skolorna. Skolorna ingick i projektet ”Arbetsmiljökvalitet i skolan: Utvärdering av en arbetsmiljöintervention baserad på samverkan”.

Graden av utmattning mättes med ett frågeformulär som innehöll nio frågor. Resultatet visar att graden av utmattning tilltog markant ($p < 0,001$) efter ett års arbete, vilket tyder på att introduktionen av nyanställda behöver förstärkas. Personalen i de stora skolorna (mer än 57 anställda) angav högre grad av utmattning än personalen i små ($p < 0,001$), ett resultat som stöds även i andra studier. Endast 7% som deltog i undersökningen var över 60 år vilket kan tolkas så att skolpersonal inte orkar arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Detta är oroväckande eftersom lärarkåren står inför stora pensionsavgångar och det redan nu råder brist på lärare.

I lärargruppen uppvisade speciallärarna högst grad av utmattning. Även fritidspedagoger och rektorer/biträdande rektorer är i högre grad utmattade än övriga yrkesgrupper.

Resultaten i denna studie överensstämmer med fynden i andra studier vad avser lärares ohälsa. Denna studie tar emellertid inte upp mer specifika organisations- och psykosociala faktorer som sannolikt också påverkar graden av utmattning. Sådana faktorer studeras bäst i longitudinella studier där personalen undersöks flera gånger vid olika tidpunkter.

Utmattning och utbrändhet är ett växande problem i hela arbetslivet. Medan forskning pågår om utbrändhet och orsakerna till denna ökar sjukskrivningarna, vilket medför stora kostnader för både individ och samhälle. Med hjälp av internkontrollen av den psykosociala arbetsmiljön kan arbetsplatserna själva uppmärksamma brister.

Bakgrund

Man har sagt att skolan förändrats mer under det sista decenniet än vad den har gjort under hela århundradet. Efter kommunaliseringen av skolan 1991 har flera betydande förändringar införts som i hög grad påverkat dem som är verksamma i skolan. Ulf P. Lundgren har sammanfattat de förändringar som genomförts under 1990-talet i följande punkter¹:

- Den politiska styrningen och ansvaret har decentraliserats.
- Läroplaner och kursplaner har ändrats mot en mål- och resultatstyrning.
- Betygssystemet har ändrats från ett relativt till ett absolut.
- Gymnasieskolan har byggts ut till en treårig skola.
- Gymnasieskolans struktur har ändras mot bredare ingångar, program och kursuppbyggnad.
- Fristående skolsystem har införts.
- Genom kunskapslyftet har en omfattande satsning på vuxenutbildningen gjorts.
- Barnomsorg och skolbarnomsorg har överförts till skelsektorn.
- En ny skolreform – förskoleklass har införts.
- Grundskolans läroplan har anpassats till förskoleklass och skolbarnomsorg.
- En läroplan för förskolan har införts.
- En omfattande satsning har påbörjats för att föra in IT som ett lärande verktyg.

Till det kom enligt författaren förändringar i avtal med bland annat införande av ny arbetstidsreglering och individuell lönesättning. Några av dessa reformer har medfört att skelsektorn nästan fördubblats under 90-talet när det gäller antal personal, elever och förskolebarn. I dag befinner sig omkring 31% av alla som bor i Sverige inom sektorn¹.

I Skolverkets rapport ”Nationella kvalitetsgranskningar 1998” pekar man på att förväntningarna på skolan har ökat liksom kraven på att skolan skall förändras². Ursprunget till detta, menar författarna, är bland annat samhällets och arbetslivets förändring men också synen på kunskap och lärande. Kravet på livslångt lärande har ökat. Närsamhället påverkar och intressenterna vill vara delaktiga och ha inflytande i skolan på ett helt annat sätt än tidigare. Detta medför att skolans roll i samhället förändras. Författarna menar att den nya läroplanen förutsätter en annan lärarroll än den traditionella som kunskapsförmedlare. Elever och lärare förutsätts tillsammans planera undervisningen och läraren ska lära ut hur man söker kunskap, samlar fakta

och analyserar det man läser. Lärarens roll som förmedlare av kunskap ändras till att bli den som skapar förutsättningar för lärande och inläring.

Offentlig sektor har de senaste åren förändrat produktionsprocessen, ökat resultatmätningen och samtidigt skurit ner sina resurser vilket medfört att personalen fått en ökad arbetsbelastning^{3,4}. Den sektor som varit mest utsatt och som det skrivits mycket om är vården, men under det senaste året har allt fler rapporterat om skolpersonalens arbetsmiljö och arbetsvillkor. I rapporten ”Negativ stress i arbetet” redovisas de mest utsatta yrkena från SCB:s Arbetsmiljöundersökning 1995⁵. Där rapporteras läkare och lärare ligga sämst till i de flesta frågor rörande arbetsmiljön som bedöms ha särskild betydelse för den psykiska belastningen i arbetet. Under de senaste åren har ett stort antal artiklar skrivits om utbrända lärare.

Utbrändhet

Definitioner

Begreppet utbrändhet blev mera allmänt känt då Herbert Freudenberger och Christina Maslach oberoende av varandra, i början av 1970-talet, började studera ett socialt problem, vilket liknade tidigare beskrivna enskilda fall av utbrändhet⁶. Freudenberger introducerade termen utbrändhet för människors reaktioner på den psykosociala arbetsmiljön. Utbrändhet beskrevs till en början som resultat av en särskild sorts långvarig, arbetsrelaterad stress som främst förekom i människorelaterade serviceyrken. Tendensen att associera utbrändhet endast till människorelaterade serviceyrken har på senare tid ändrats då man iakttagit motsvarande fenomen även i andra yrken⁷. I Finland har man identifierat utbrändhet även i så kallade kunskapsyrken⁸. Utbrändhet blir därmed omdefinierat från att uppstå som en kris i relationen till människor på arbetet till att omfatta kris i relationen till arbete⁶. Shaufeli & Enzmann kallar utbrändhet för ”occupational stress”⁶. I samband med nya definitioner har man ofta vidgat begreppet utbrändhet t.ex. från ”hjälpyrken” till alla typer av jobb och från stress i arbetslivet till stress utanför arbetslivet⁹.

Definitionen av utbrändhet har varierat sedan begreppet lanserades. Det finns ingen accepterad definition i litteraturen som kan användas som norm. Freudenberger definierade utbrändhet som att misslyckas, slita ut sig, bli uttröttad eller utmattad genom en överdriven användning av sin energi, sina krafter eller resurser¹⁰. Maslach definierade utbrändhet som ett syndrom bestående av de tre komponenterna emotionell utmattning med inslag av människoförakt och sänkt arbetstillfredsställelse, ett tillstånd som hon ansåg

kan uppstå hos individer som i någon form arbetar med människor¹¹. Ayala Pines är också en av de första som började intressera sig för utbrändhet. Hon definierar utbrändhet som ett tillstånd av fysisk, emotionell och mental utmattning, en konsekvens av konstant eller upprepat emotionellt tryck knutet till intensivt engagemang i andra människor med psykologiska, sociala och fysiska problem över en lång tidsperiod¹². Penny Prohits definition av utbrändhet är ett syndrom av emotionell utmattning och fysisk utmattning¹³. Lees och Ellis definierar utbrändhet som slutstadiet i en stressprocess och refererar till Selye – ”the stage of exhaustion which occurs if the stressful stimulus continues and is severe and prolonged”¹⁴.

Definitionerna har blivit kritiserade för att vara oklara och inte vetenskapligt verifierade. Starrin och medförfattare menar att grunden till att det inte finns någon allmänt accepterad definition av utbrändhet är att forskarna använder sina egna operationella definitioner och att de sällan bygger på gamla definitioner⁹.

Orsak till utbrändhet

Utbrändhet anses bundet till vissa personlighetskaraktäristika. Freudenberg beskriver utbrändhetsbenägna individer som överengagerade i sitt arbete, som upplever sig själva som oersättliga och har få intressen utanför arbetet¹⁵. Hallsten menar att personer som visar ett ”absorberande engagemang” är särskilt känsliga för psykosocialt belastande arbetsvillkor¹⁶. Han betonar även att ett anpassningsmönster måste föreligga för att man ska tala om utbrändhet. I Hallstens modell antas utbrändhet vara beroende av tre faktorer, nämligen en personlig sårbarhet hos individen, den målorientering som individen har i sitt arbete samt upplevda problem och svårigheter i arbetet och organisationen. Det absorberande engagemanget är den nödvändiga faktorn i processen. Förmågan att hantera påfrestningar, s.k. copingstil, har i andra fall befunnits vara en faktor som påverkar risken för utbrändhet^{17,18}.

Många forskare förklarar utbrändhet som en konsekvens av intensivt känslomässigt engagemang i kombination med höga arbetskrav utan möjlighet till återhämtning, vilket påminner om slutstadiet i stressprocessen¹⁹. Cox och Leiter menar att utbrändhet utgör en indikator på organisatorisk ohälsa²⁰. Starrin m.fl. använder en sociologisk modell och pekar på sociala faktorer som betydelse för utbrändhet⁹. Man kan då se utbrändhet som en reaktion på en organisationskonflikt med brister i gemensam målsättning. Utbrändhet har visat sig vara relaterat till hög arbetsbelastning, låg kontroll över arbetet och också till organisations- och ledarfaktorer¹⁹. Situationer som i litteraturen ansetts leda till utbrändhet i arbetet är omorganisationer med uppsägning av personal,

minskande materiella resurser, gap mellan krav eller mål och materiella resurser samt oklara mål. Nedskärningar som resulterar i ökad arbetsmängd på färre händer kan vid orealistiska krav göra arbetsbördan övermäktig, liksom ökade förväntningar från såväl ledning, konsumenter (t.ex. patienter, elever) som individen själv kopplat till små resurser att handskas med situationen. I Finland har man visat att tidspress är en källa till utbrändhet⁸. Annat som förknippats med utbrändhet är dåligt tillvaratagande av yrkeskunskap eller svårighet att anpassa sig till nya arbetsuppgifter, tvetydiga roller, rollkonflikter, dålig kommunikation mellan arbetskamrater, ledarstil samt brist på socialt stöd och bristande feedback från ledningen på det arbete man utför. Kalimo beskriver teorin om ömsesidighet (med ursprung från Schaufeli och Adams) påminnande om en cost-benefit analys där utbrändhet beskrivs som ett resultat av lång tids obalans mellan alltför hög individuell investering utan tillräcklig utdelning i form av materiell, kognitiv eller känslomässig vinst⁸.

Uppfattningen om utbrändhet går isär när det gäller yttringar, orsaker och konsekvenser. Otydligheten i begreppet utbrändhet har uppstått genom att man sammanblandar utbrändhet som ohälsoreaktion (en utfallsvariabel) med dess orsaker (en exponeringsvariabel). Detta medför att begreppet både misstolkas och missbrukas. Det har på sina håll blivit ett modeord med olika innebörd, t.ex. att känna sig utarbetad, sakna idéer, sakna spänning i arbetet eller att känna sig jäktad. Begreppet kan i stort sett tolkas hur som helst, vilket i värsta fall kan medföra att det till slut inte betyder någonting alls. Starrin m.fl. anser att ju mer som involveras i begreppet, desto svårare blir det att säga vad som inte är utbrändhet⁹. Förvirringen leder till kommunikationsproblem, som förhindrar meningsfulla diskussioner. Några ifrågasätter till och med att fenomenet existerar och vill inte använda detta "symbolord" som mer döljer än förklarar. Många efterfrågar en biologisk förklaring. Ny teknik ger möjlighet att studera hjärnans funktion och hur den påverkas av långvarig kontinuerligt hög stress. Eftersom olika forskare har olika sätt att mäta utbrändhet är det omöjligt att jämföra olika studier. Några överensstämmelser finns dock i litteraturen, t.ex. att utbrändhet

- uppträder på individnivå.
- förutsätter djupt engagemang.
- är en negativ respons på långvarig stress.
- är en reaktion knuten till situationer där miljöbetingade (omgivande) krav överskrider förmågan och möjligheten att hantera situationen.

Metoder att mäta utbrändhet

Eftersom det inte finns objektiva fastställda kriterier för att diagnostisera utbrändhet är självskattning den metod som använts inom forskningen. Maslachs instrument – Maslach Burnout Inventory (MBI) – är det som oftast har använts. MBI består av tre skalor: emotionell utmattning, känslökyla och personligt självförverkligande. Instrumentet har dock kritiserats, framför allt har de olika dimensionerna inte kunnat bekräftas som ett sammanhållet syndrom^{6,21}. Många forskare är eniga om att delskalan emotionell utmattning är den mest stabila och kärnelementet i utbrändhet^{9,21}. Ursprungsversionen riktade sig till individer i människorelaterade yrken medan en senare version MBI-GS²², har anpassats för andra yrkesgrupper. Mest känd förutom Maslachs skala är Pines' Burnout Measure (BM). Detta instrument är avsett för alla yrkesgrupper och mäter fysisk, emotionell samt mental utmattning.

Ett annat instrument, framtaget av Petterson mäter utmattning¹⁹. Instrumentet inkluderar symptom som förknippats med utbrändhet och skalan används som ett mått på psykisk ohälsa i ett tidigt skede i utbrändhetsprocessen. Författaren menar att instrumentet kan ses som ett utbrändhetsmått i enlighet med Danielsons definition av utbrändhet vilken inkluderar fysisk och mental trötthet¹³. Instrumentet* består av nio frågor och kan användas såväl vid arbete som vid arbetslöshet och av samtliga yrkesgrupper. Detta instrument används i denna studie.

* Utmattningsinstrumentet bygger på faktoranalys av 40 ohälsosymptom med återkommande faktorstruktur på tre stora och olika urval av vårdpersonal¹⁹. En av faktorerna som tolkas som utmattning innehåller nio frågor. Faktorn har i en studie av 155 försäkringskassanställda, mestadels kvinnor i 30–55 årsåldern, validerats mot andra utbrändhetsmått (Perski A, personlig kommunikation). Instrumentets korrelation i denna studie med Pines BM är 0,79 och med Maslach emotionella delskala 0,63. Instrumentet har vidare validerats mot förkortade versioner av MBI:s delskalor i en nationell studie av sjuksköterskor 1991. Där var korrelationen med emotionell utmattning 0,51, lägre med depersonalisering (0,29) och ingen med personligt självförverkligande¹⁹.

Projektet "Arbetsmiljökvalitet i skolan: Utvärdering av en arbetsmiljöintervention baserad på samverkan"

Under åren 1996–1999 har 21 grundskolor i Stockholms län deltagit i projektet "Arbetsmiljökvalitet i skolan: Utvärdering av en arbetsmiljöintervention baserad på samverkan". Skolorna var jämt fördelade över sju kranskommuner till Stockholms stad. Urvalet bestod av alla anställda i skolorna och kan ses som representativt för Landstingets grundskolor²³. Yrkesmedicin hade inom ramen för detta projekt möjlighet att kartlägga utmattningsgraden bland personal i skolan genom att vid den sista mätningen i undersökningen vid årsskiftet 1998/1999 distribuera en kompletterande enkät. Studien gör det möjligt att identifiera grupper i skolan som visar hög grad av utmattning.

Syfte

Syftet med studien var att identifiera grupper av skolpersonal som i högre grad än andra var utmattade, och som därmed kunde anses vara i riskzon för ohälsa.

Metod

Urval

Urvalet av skolor gjordes genom ett flerstegsurval. Först valdes sju kranskommuner till Stockholms stad med spridning i geografiskt läge och socioekonomisk status. Därefter valde respektive kommunkontor tre grundskolor inom kommunen som var mest lika varandra i storlek och årskursfördelning. Urvalet bestod av alla anställda i skolorna under höstterminen läsåret 1998/1999 vilket innebar 1304 anställda. Deltagandet var frivilligt.

Urvalet av kommuner jämfördes med landet som helhet för ett antal variabler ur "Skolan – Jämförelsetal för skolhuvudmän"²⁴. Urvalet visade sig vara representativt för Sverige i fråga om utbildningskostnad per grundskoleelev och betygsnivå i årskurs 9²⁵.

Tabell 1 i appendix visar bland annat antal anställda i samtliga deltagande skolor, antal svarande på utmattningsenkäten och vilka årskurser som ingick i

respektive skola. Fyra skolor hade samtliga årskurser från förskoleklass till årskurs 9. Nio skolor hade förskoleklass upp till årskurs 5 (F-5). Två skolor omfattade årskurserna 4 till 9 och fyra skolor årskurserna 7-9. Antal anställda följde antal årskurser så att de skolor som hade fler årskurser hade fler anställda. Den största skolan hade 102 anställda och den minsta skolan 32.

Mätinstrument

Samtliga anställda som kunde nås hade möjlighet att svara på utmattningsformuläret som framtagits av Petterson¹⁹. Övriga frågor hämtades ur frågeformuläret "Arbetsmiljö kvalitet" som distribuerades samtidigt. Frågorna som använts i undersökningen beskrivs nedan.

- Kön
- Ålder: med fem svarsalternativ (≤ 29 , 30-39, 40-49, 50-59, ≥ 60)
- Antal arbetsår i skola: med fyra svarsalternativ (< 1 , 1-5, 6-10, > 10)
- Storlek: Skolorna indelades i stora och små skolor. Gränsen sattes så att det blev ungefär lika antal skolor i de två grupperna, vilket innebar mer eller mindre än 57 anställda.

Deltagarna fick själva skriva i sin yrkestitel och kompletteringar gjordes via telefon. Yrkesindelningen bygger på SCB:s kategorisering²⁶. Flera yrkesgrupper har slagits ihop för att göra redovisningen mera överskådlig.

- **Yrke:** är uppdelat på grupperna rektor/biträdande rektor, teoretisk lärare (t.ex. ämneslärare, lärare 1-7, låg- och mellanstadielärare, klasslärare och adjunkt), praktisk lärare (t.ex. gymnastik-, slöjd- och musiklärare), speciallärare/specialpedagog, fritidspedagog, förskollärare, fritidsledare, barnskötare, elevassistent, vaktmästare/lokalvårdare, skolmåltidspersonal (t.ex. kokerska och ekonomibiträde), skolsköterska och övrig enstaka personal (t.ex. psykolog, kurator, hemspråkslärare, talpedagog och kanslist).
- **Grad av utmattning:** utmattningsindex¹⁹ inkluderar nio frågor som innefattar psykisk trötthet, fysisk trötthet, social trötthet, rastlöshet, irritation, oro, nedstämdhet, håglöshet och koncentrationssvårigheter (se appendix). För varje fråga finns fem svarsalternativ och indexet beräknades genom att svaren på frågorna poängsattes från 1 till 5, adderades och delades med 9 för att erhålla ett medelvärde som alltså kan anta värden mellan 1 och 5. Hög poäng innebär hög grad av utmattning.

I en studie genomförd på Yrkesmedicin av utbrända lärare under rehabilitering (n=23) pendlade värdet i utmattningsskalan mellan 3,4 och 5,0, och medelvärdet för gruppen var 4,1. Om en individ under ett år ständigt känner sig utmattad kan det vara en signal att individen är på väg att bli utbränd. Därför har i denna studie två gränser satts, en vid värde >3, det vill säga att negativa svar angetts på mer än hälften av utmattningsfrågorna och en för värde ≥ 4 vilket innebär svaren "oftast" eller "alltid" på samtliga utmattningsfrågor.

- **"Riskzon för utbrändhet"**: andel svarande som har ett värde >3 på utmattningsindex.
- **"Extrem riskzon för utbrändhet"**: andel svarande som har ett värde ≥ 4 på utmattningsindex.

Svarsfrekvens

I skolorvalet fanns under höstterminen 1998/1999 sammanlagt 1 304 anställda på de 21 skolorna. Av dessa fick 83 (6%) inte enkäten på grund av att de inte fanns på skolan under undersökningstiden (i tabell 2 i appendix redovisas anledningen till bortfallet). Frånvaron berodde främst på tjänstledighet med 41% och långtidssjukskrivning (över tre månader) med 34%. Av de 1221 som fick enkäten svarade 952 personer (78%). Av de som svarade uppgav 915 yrkestillhörighet vilket gav ett ytterligare bortfall på 3%. Inga statistiskt säkerställda skillnader i kön eller ålder kunde påvisas mellan bortfall och medverkande i studien. Svarsfrekvensen för varje enskild skola varierade mellan 39% och 98% (se tabell 1 i appendix). Tolv skolor hade en svarsfrekvens som var över 70%. Tre skolor hade en svarsfrekvens som underskred 50%.

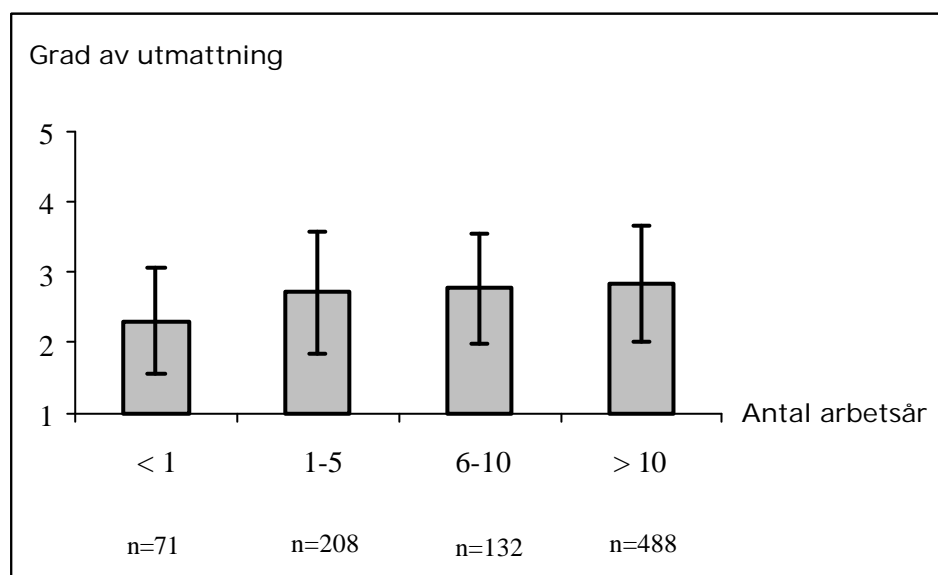
Statistisk bearbetning

För de statistiska bearbetningarna användes SPSS version 8 för Windows²⁷. Skillnader mellan medelvärden analyserades med envägs variansanalys. Signifikansnivån är satt till $p < 0,05$. Regressionsanalys användes med och utan stegvis inkludering av variabler. Samtliga oberoende variabler kodades som dummy variabler.

Resultat

Åldersfördelningen totalt för all skolpersonal och för de olika yrkesgrupperna redovisas närmare i tabell 3 i appendix. Störst andel totalt (36%) fanns i åldersgruppen 50–59 år och 32% i åldersgruppen 40–49 år. Endast 7% fanns i gruppen över 60 år. Rektorsgruppen och speciallärarna hade högst genomsnittsålder medan fritidspedagoger hade störst andel som var yngre än 40 år. Graden av utmattning varierade signifikant mellan åldersgrupperna ($p < 0,05$). Högst grad av utmattning fanns bland medelålders personal, mellan 40–59 år. De yngre och äldre var i mindre grad utmattade.

Hur länge personalen arbetat i skola redovisas i tabell 4 i appendix. Totalt hade över hälften av all personal arbetat mer än tio år i skolan. Speciallärarna hade störst andel som arbetat minst 10 år. Elevassistenter, barnskötare och förskollärare är de yrkesgrupper som arbetat minst antal år i skolan. Graden av utmattning för samtlig personal uppdelat i grupper med olika antal arbetsår i skolan visas i figur 1.



Figur 1. Grad av utmattning (M ±SD) uppdelat på antal arbetsår i skola.

När det gäller antal arbetsår i skolan och dess påverkan på graden av utmattning fanns en statistisk säkerställd skillnad ($p < 0,001$), där gruppen som arbetat mindre än ett år hade lägre grad av utmattning än de övriga grupperna. De övriga grupperna skilde sig inte åt i utmattningsgrad.

De 21 skolorna var olika stora och omfattade olika årskurser. Tabell 1 i appendix visar vilka årskurser som fanns på respektive skola, storlek samt grad av utmattning bland skolans personal och andel i ”riskzon” och ”extrem riskzon för utbrändhet”. Graden av utmattning skiljde sig signifikant mellan de olika skolornas personal ($p < 0,05$). Den skola vars personal hade högst grad av utmattning hade medelvärdet 3,05 med närmare 40% i ”riskzon för utbrändhet” och den skola som låg lägst hade medelvärdet 1,95 med ingen i ”riskzon för utbrändhet”. Det var ingen skillnad mellan skolorna inom respektive kommun. Personalen i stora skolor med mer än 57 anställda var i högre grad utmattade ($p < 0,001$) än personalen i små skolor.

Antal och andel av de yrkesgrupper som ingick i studien visas i tabell 5 i appendix där även könsfördelningen framgår. Teoretisk lärare var den största yrkesgruppen med andelen 37% därefter kommer gruppen praktisk lärare och förskollärare. De minsta yrkesgrupperna var skolsköterskor och fritidsledare. Totalt ingick 84% kvinnor och 16% män. Störst andel män fanns bland vaktmästare/lokalvårdare och minst andel bland skolmåltidspersonal och skolsköterskor. Ingen statistisk säkerställd skillnad fanns i grad av utmattning mellan män och kvinnor.

Tabell 6 i appendix visar graden av utmattning samt andel i ”riskzon” och ”extrem riskzon för utbrändhet” totalt samt uppdelat på yrke. Resultatet visar att graden av utmattning för samtlig personal var 2,75. 24% av skolpersonalen var i ”riskzon för utbrändhet” och 8% i ”extrem riskzon för utbrändhet”. Speciallärare/specialpedagoger var den yrkesgrupp som låg högst i graden av utmattning med ett medelvärde på 3,21. I denna grupp befann sig hälften i ”riskzon för utbrändhet” och 19% i ”extrem riskzon för utbrändhet”. Därefter kom grupperna teoretisk lärare och praktisk lärare där 30% respektive 28% var i ”riskzon för utbrändhet”. Om man slår ihop dessa tre lärargrupper blev graden av utmattning för dem tillsammans 2,90 medan andelen i ”riskzon för utbrändhet” var 43% och andelen i ”extrem riskzon för utbrändhet” 9%.

Tabell 6 i appendix visar att också fritidspedagogerna låg högt i graden av utmattning med ett medelvärde på 2,88 och med 25% i ”riskzon för utbrändhet”. Även rektorer och biträdande rektorer var i högre grad utmattade än personalen totalt. Bland skolmåltidspersonalen var 11% i ”extrem riskzon för utbrändhet”. Vaktmästare/lokalvårdare, fritidsledare och skolsköterskor uppvisade låg grad av utmattning och hade lägst andel i ”riskzon för utbrändhet”.

Regressionsanalys användes med och utan stegvis inkludering av variabler. I modellerna var den beroende variabeln ”grad av utmattning” medan samtliga övriga studerade variabler var oberoende variabler, se tabell

nedan. Tabellen visar andel förklarad varians av grad av utmattning för varje enskild variabel i taget samt den sammanlagda förklarade variansen av graden av utmattning.

Andel förklarad varians i grad av utmattning för enskilda variabler (enkel r^2) och den sammanlagda förklarade variansen (multipel r^2) av grad av utmattning.

Variabler	enkel r^2	multipel r^2
Yrke	0,071	0,059
Antal arbetsår i skola	0,024	0,023
Skola	0,024	0,023
Kommun	0,023	0,003
Ålder	0,015	0,015
Årskursfördelning	0,013	0
Storlek på skolan	0,012	0,006
Kön	0,001	0
Sammanlagd förklarad varians		0,129

Tabellen visar att yrke var den enskilda faktor som förklarade variansen i grad av utmattning mest med 7,1%. Antal arbetsår i skolan, skoltillhörighet, och kommuntillhörighet förklarade ungefär lika mycket vardera. Kön förklarade nästan ingenting som enskild variabel. Tabellen visar att sex variabler förklarar tillsammans 12,9% av den gemensamma variansen i graden av utmattning.

Diskussion

Hela 24% av skolans personal befinner sig enligt denna undersökning i ”riskzon för utbrändhet” och för vissa yrkesgrupper är andelen högre. Resultat för samtlig personal i skolan när det gäller graden av utmattning och ”risk för utbrändhet” kan jämföras med resultatet från en studie av samtlig personal i ett sjukvårdsområde i Stockholms läns landsting²⁸. Skolpersonal har något större andel i ”riskzon för utbrändhet” (24%) än sjukvårdspersonal (22%). I ”extrem riskzon för utbrändhet” befinner sig 8% av skolpersonalen och 3% av vårdens personal. I vården är det läkarna som yrkesgrupp som ligger högst i graden av utmattning och har störst andel i ”riskzon för utbrändhet” med 31% och 6% i ”extrem riskzon för utbrändhet”. I skolan är det lärare, där samtliga lärargrupper är sammanslagna utom förskollärare och fritidspedagoger, som ligger högst i grad av utmattning och av dessa är hela 43% i ”riskzon för utbrändhet” och 9% i ”extrem riskzon för utbrändhet”.

Att lärare i stort är en utsatt yrkesgrupp bekräftas i Stockholms läns Arbetshälsorapport²⁹ där negativa förändringar i arbetsvillkor under det senaste året var vanliga i de flesta yrken men vanligast hos lärare. Lärare har sämre villkor än alla andra yrkesgrupper och rapporterar oftare än andra ökad arbetsbelastning, ökad svårighetsgrad i arbetet, mer övertid, minskad lön i förhållande till arbetsinsats och minskade möjligheter att kombinera arbete och privatliv. Utvecklingsmöjligheterna har försämrats, främst för manliga lärare. Kvinnliga lärare hörde dessutom till de yrkesgrupper som minst av alla upplevde ökat stöd i arbetet. Resultat visar även att lärare mycket ofta upplevde låg kontroll i arbetet och höga krav. De anger ofta att de utsatts för ständiga omorganisationer. MOA-projektet (Moderna Arbets- och livsvillkor) rapporterar att många anställda i offentlig sektor, särskilt i kvinnodominerade yrken på kvinnodominerande arbetsplatser, finns i en "hindrad" grupp³⁰. I denna grupp är arbetsförhållandena belastande, särskilt med avseende på höga psykiska krav, mycket hinder och tidspress och små möjligheter till återhämtning under arbetet. Mycket talar för att dessa arbetsvillkor har att göra med bristande organisatoriska förutsättningar. Sammantaget tycks gruppen med "hindrande" arbetsvillkor befinna sig i hög risk för ohälsa. Studierna ger en varningssignal om att ohälsan för många anställda i offentlig sektor kan öka kraftigt framöver om ingenting görs för att förbättra arbetsvillkoren.

Resultatet i denna studie visar att något händer de första arbetsåren i skolan, där graden av utmattning ökar. Selander m.fl. tar i en debattartikel i DN upp resultat från en internationell studie om lärarnas arbetssituation i olika europeiska länder³¹. Där pekats Sverige ut som ett avskräckande exempel på hur nya lärare behandlas. Nyexaminerade svenska lärare förväntas vara fullärda i sitt yrke redan vid starten av sin karriär medan man i andra länder stöttar nya lärare en längre tid. Mentorskap har nu börjat växa fram även i Sverige men det saknas ett systematiskt mentorskap som baseras på forskningserfarenheter. Som det nu är, menar Selander m.fl. ställer välvilliga kollegor trots sin redan pressade arbetssituation upp för att stödja yngre kollegor. Författarna menar att samtliga intressenter i skolan gemensamt borde göra en kraftsamling för att initiera och stödja forskning kring nya lärares professionella utveckling. Skolor behöver se över introduktionen av nyanställda och bör även stödja andra yrkesgrupper, särskilt under de första arbetsåren. Mentorskap och handledning medför sannolikt ökad gemenskap och trivsel vilket är en resurs när arbetskraven är höga. Socialt stöd är en faktor som anses reducera risken för utbrändhet¹². Ytterligare forskning kring hur det sociala stödet och andra buffrande faktorer som kollektiva coping-

strategier påverkar utbrändhet behövs. Även hur utbildningen överensstämmer med de kommande arbetsuppgifterna borde studeras närmare.

Mest utmattade var i denna studie medelålders personal. De som var yngre och äldre var i mindre grad utmattade. Andelen personal över 60 år var dock mycket liten, vilket kan tolkas så att man inte orkar arbeta fram till ordinarie pensionsålder utan slutar i förtid. Att inte ta hänsyn till äldre arbetstagares behov i arbetslivet är ett slöseri med resurser. Selander m.fl. menar att den redan stora lärarbristen i landet riskerar att utvecklas till den största i historien³¹. Lärarbristen gör det särskilt viktigt att lärare kan arbeta hela sitt arbetsföra liv. Riksförsäkringsverkets rapport om pågående sjukskrivningar mellan 1998 och 1999 pekar på en ökad andel lärare bland de sjukskrivna³². Ökningen från 21% till 27% är statistiskt säkerställd. Den enda säkerställda förändringen vad gäller diagnoser gäller psykiska ohälsa. Vad som bör uppmärksammas vid sjukskrivning är att den personal som är kvar på arbetsplatsen får en tyngre arbetsbörda på grund av att vikarier oftast inte sätts in. Detta kan leda till att den kvarvarande personalen i sin tur sjukskriver sig och så fortsätter den negativa spiralen.

Av yrkesgrupperna ligger speciallärare/specialpedagoger högst i graden av utmattning och de har högst andel i ”riskzon för utbrändhet” (50%) och i ”extrem riskzon för utbrändhet” (19%). En tänkbar tolkning är att äldre lärare kan ha använt speciallärarrollen som en reträttplats för att man inte orkar med helklass längre. En annan förklaring kan vara att yrkesgruppen reducerats till antalet under det senaste decenniet³³ eller varit hotad av uppsägning, något som i sig kan vara en grund för ohälsa. Kraven ökar också på specialläraren på grund av att andra stödfunktioner inom elevvården skurits ner, t.ex. kuratorer och psykologer. De speciallärare som blir kvar på skolan får överta deras arbetsuppgifter. Nedskärningar som resulterar i ökad arbetsmängd för allt färre personal kan vara anledningen till den höga utmattningsgraden bland speciallärare/specialpedagoger. Dåligt tillvaratagande av yrkeskunskap, svårighet att anpassa sig till nya arbetsuppgifter, tvetydiga roller och rollkonflikter är också faktorer som förknippats med utbrändhet.

Även fritidspedagogerna visar hög grad av utmattning vilket kan ha samma orsak som hos speciallärare. Skolverket visar i rapporten ”Finns fritids? En utvärdering av kvalitet i fritidshem” att kvaliteten inte kan garanteras på fritids³⁴. Antalet barn har tredubblats de senaste tio åren delvis beroende på att sexårsverksamheten flyttats till skolan. Fritidshemmen har allt mer förlagts i grundskolans lokaler och fritidspedagoger arbetar mer i klasserna på skoltid. De används ofta som resurspersonal eller som vikarier. Även om fritidspersonalen ser fördelen med att ha möjlighet att följa barnen hela dagen

får detta konsekvenser för planeringen av eftermiddagsverksamheten. Det kan också leda till att de är uttröttade redan innan det är dags att axla det pedagogiska ansvaret efter skoltidens slut. Personalen uppger, enligt rapporten, djup frustration över detta.

I denna studie var också rektorer/biträdande rektorer en grupp med hög grad av utmattning. För att underlätta för personalen under stora förändringar behövs stöd och resurser, även för personal i ledande position. I en mål- och resultatstyrd verksamhet krävs ett systematiskt ledarskap och professionella metoder för att leda arbetsprocesserna. I forskning kring skolutveckling påpekas vikten av externt stöd i samband med förändringsprocesser. Även om stödbehovet är känt har behovet inte lett till åtgärder².

Studien visar att storleken på skolan har betydelse. Stora skolor med mer än 57 anställda har en högre grad av utmattning bland personalen än små skolor. Att stora skolor har mera problem stöds av andra studier³⁵. I några kommuner deltog endast små skolor och i andra kommuner endast stora skolor vilket gör att kommunerna inte kan jämföras. Även årskursfördelningen i skolorna skiljer sig åt mellan kommunerna. Det är dock av vikt att kommunerna uppmärksammar skolor med behov av stöd, t.ex. stora skolor, för att minska förslitningen på personalens hälsa. Mera forskning om kommunernas insatser när det gäller ansvaret för den psykosociala arbetsmiljön i skolan behövs.

De faktorer som studerades i denna tvärsnittsstudie var av sådan art att de inte påverkas av om de som svarat på frågorna mådde dåligt eller inte. Det visade sig att dessa faktorer förklarade en begränsad del av graden av utmattning. Ytterligare individuella faktorer som t.ex. copingförmågan och copingstrategier samt mera specifika organisations- och psykosociala faktorer påverkar sannolikt också utbrändhetsprocessen. Sådana faktorer studeras bäst i longitudinella studier där personalen undersöks flera gånger vid olika tidpunkter. I samband med internkontroll av den psykosociala arbetsmiljön kan arbetsplatserna själva uppmärksamma risksituationer. I andra studier av lärare har man funnit att utbrändhet uppträder oftare hos personal som undviker problem i sitt arbete³⁶.

Hur arbetstidsregleringen påverkar lärarnas hälsa är något som borde studeras under de kommande åren. Att tiden för återhämtning minskar samtidigt som arbetskraven ökar kan vara en förklaring till risken för utbrändhet. I samhället går utvecklingen av arbetstiden mot större flexibilitet. Skolan går i motsatt riktning mot ökad reglering genom den nya arbetstidsregleringen. Debatten om 6 timmars arbetsdag i övriga samhället pågår samtidigt som många kommuner förhandlar sig till mer än 40 timmars

arbetstid för lärarna. I Finland har man funnit att utbrändhet är vanligare bland de som arbetade över 55 timmar i veckan⁸. Oftast är 35 timmar av lärarnas arbetstid reglerad och övrig tid förtroendearbetstid. Att handskas med stora grupper under långa pass är krävande. Den tid för återhämtning som tidigare fanns har bytts mot tid tillsammans med andra grupper efter undervisningspassens slut. Många forskare förklarar utbrändhet som en konsekvens av intensivt känslomässigt engagemang i kombination med höga arbetskrav utan möjlighet till återhämtning.

Det index som i denna studie använts för att definiera psykisk ohälsa avser inte mäta utbrändhet utan grad av utmattning som i sin tur eventuellt kan bedömas som ett förstadium till utbrändhet. Skälet är att utbrändhet här teoretiskt sett avser ett slutstadium i en process. Hallsten menar att ett utbrändhetsförlopp sannolikt genomgås på samma sätt som man går igenom olika faser vid en kris²¹. Han menar att precis som vid kriser kan en positiv utveckling ske, både för individen och organisationen. Sättet att uppfatta och reagera vid kris eller långvarig påfrestning kan uppvisa stora variationer. Många faktorer samverkar, vissa individer kan hantera stora påfrestningar, andra mindre väl bland annat beroende på sårbarhet eller copingförmåga. Det kan vara så att utbrändhet är följden av upprepade negativa erfarenheter. Individer som är inne i utbrändhetsprocessen kanske inte själva lägger märke till eller har förmåga att stoppa processen. Det kan istället vara omgivningen som ger signaler om vad som pågår. Tidig lyhördhet för signalerna och ingripande kan bryta en negativ process och förhindra att den psykiska ohälsan leder till utbrändhet. Gränserna ”riskzon” och ”extrem riskzon för utbrändhet” är varningssignaler till enskilda individer, men kanske främst till organisationen. Även här kan internkontroll av psykosociala arbetsmiljön vara ett hjälpmedel.

Utbrändhet är ett växande problem i hela arbetslivet som måste hanteras. Medan forskningen pågår fortsätter den psykosociala ohälsan att öka. Sjukskrivningar på grund av sådan ohälsa blir ofta långvariga och kostsamma för både individ, arbetsplats och samhälle. Allt fler kurser, mestadels i privat regi, växer fram för att rehabilitera utbrända patienter. Verkningsfulla rehabiliteringsmodeller för utbrända patienter efterfrågas av företagshälsovården runt om i landet. Rehabiliteringsprogram för utbrändhet är oftast individuellt inriktade med inslag av stresshantering och hälsoprogram. Hälsoprogram har fått kritik för att enbart fokusera på individen utan att förändra arbetsvillkoren eller för att åtgärder ofta sätts in när skadan redan är skedd³⁷. Stresshantering för att stärka och anpassa enskilda anställda anses idag inte tillräckligt utan rekommenderas som en del i ett större

interventionsprogram som också riktar insatser mot själva exponeringen. Resultat från studier med syfte att förebygga och behandla utbrändhet på organisationsnivå är otillräckliga⁸.

Anpassning till förändringar kräver tid. I offentlig sektor, på arbetsplatser som vård och skola, sker förändringar under pågående verksamhet. Tid för eftertanke och bearbetning saknas ofta. Den löpande verksamheten ger små möjligheter till reflexion och distans vilket är nödvändiga inslag vid verksamhetsutveckling. Privata företag räknar med att produktionen går ner under en omorganisation och att lönsamheten sjunker under en övergångsperiod. I skolans skär man ner på resurser, vilket medför att färre personer skall producera mera, samtidigt som man omorganiserar gång på gång. Ständiga omorganisationer gör att organisationen aldrig får möjlighet att komma i balans. Att dessutom många omorganisationer inte genomförs för att främja verksamheten utan främst för att spara pengar förbättrar inte situationen. Detta har ett pris som nu börjar synas i ökat antal sjukskrivna.

Referenser

1. Lundgren U P. Såsom i en spegel. – Den mediala skolan. Stencil från Uppsala universitet. Pedagogiska institutionen, 1999.
2. Skolverket. Nationella kvalitetsgranskningar 1998. Skolverkets rapport, Liber, Örebro, 1999:160.
3. Härenstam A, Ahlberg Hultén G, Bodin L, Jansson C, Johansson G, Johansson K, Karlqvist L, Leijon O, Nise G, Rydbeck A, Schéele P, Westberg H, Wiklund P Beskrivning och utvärdering av variabler om arbets- och livsvillkor. Rapport från Yrkesmedicinska enheten. Stockholm, 1999:9
4. Härenstam A. I väntan på framtiden. Rapport från forskarseminariet i Umeå, januari, 2000.
5. Arbetarskyddsstyrelsen & SCB. Negativ stress i arbetet. De mest utsatta yrkena. Arbetarskyddsstyrelsen, Solna, 1997:1.
6. Schaufeli W, Enzmann D. The burnout companion to study & practice – a critical analysis, Taylor & Francis, London, 1998.
7. Maslach C , Leiter M P. The Truth about Burnout: How Organization cause Personal Stress and What to do about it. CA: Jossey-Bass, San Fransisco, 1997.
8. Kalimo, Raija. Knowledge jobs – how to manage without burnout? Scandinavian Journal of Work Environ Health, 1999:25:615–609.
9. Starin B, Larsson G, Styrborn S. A Review and Critique of Psychological Approaches to the Burn-out Phenomenon. Scand. J Caring Sci., 1990. Vol 4 No 2, 82–91.
10. Freudenberger H H. Staff burn-out. J. Soc. Issues, 1974:30:159–65
11. Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout. Consulting Psychologists Press, INC, 1981.
12. Pines A M, Aronson E, Kafry D. Burnout: From tedium to personal growth. Free Press, New York., 1981.
13. Danielsson M. Utbrändhet – fara och möjlighet. FoU rapport nr 21 SHSTF, Studentlitteratur, Lund, 1987.
14. Lees S, Ellis N. The design of a stress management programme for nursing personnel. J. Adv. Nursing, 1990:15:946–61.
15. Freudenberger H J. The staff Burn-Out syndrome in alternative institutions. Psychotherapy: Research an Practice, 1975:12.
16. Hallsten L. Arbete, utbränning och ”arbetsbyte”. 1994.
17. Leiter M P. Coping patterns as predictors of burnout: The functions of control and escapist coping pattern. J of Organizational Behaviour, 1991:12:123–144.
18. Bernier D. A study of coping: successful recovery from severe burnout and other reactions to severe work-related stress. Work & Stress, 1998:12:50–56.
19. Petterson I-L. Health care in transition – threat or oppurtunity? Psychocosial work quality and helath for staff and organsization. Karolinska Institutet. Stockholm, 1997.
20. Cox T, Leiter M P. The health of health care organizations. Work & Stress, 1992:6(3):219–227.
21. Söderfeldt M. Burnout? Doktorsavhandling. Lund Universitet, Socialhögskolan. Lund, 1997:2.

22. Schaufeli W B, Leiter M P, Maslach C, Jackson S E. MBI-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Puschologists Press, 1996.
23. Servais et al. Arbetsmiljökvalitet i skolan. *Yrkesmedicin*, 2000. (Kommande rapport.)
24. Skolverket. Skolan. Jämförelsetal för skolhuvudmän. Organisation-Resurser-Resultat. Årsrapport, september 1996. Skolverkets rapport nr 106. Skolverket. 1996.
25. Söderman E. 21 skolor under 3 år. *Yrkesmedicin*, 2000. (Kommande rapport.)
26. SCB. Systematisk förteckning över yrken. Folk- och bostadsräkningen 1985. Statistiska centralbyrån, Avdelningen för individstatistik, enheten för befolkningsstatistik. 1990.
27. SPSS Base 8.0. User's Guide. SPSS Inc, 1998.
28. Pettersson I, Backman L. Klimatundersökning i Nordvästra sjukvårds/produktionsområdet 1998. *Yrkesmedicin*, Stockholm, 1999.
29. Arbetshälsorapporten 1999. Om samband mellan arbetsvillkor och ohälsa i Stockholms län. *Yrkesmedicin, Samhällsmedicin, Stockholms Läns Landsting*, Stockholm, 1999.
30. Härenstam A, Ahlberg Hultén G, Bodin L, Jansson C, Johansson G, Johansson K, Karlqvist L, Leijon O, Nise G, Rydbeck A, Schéele P, Westberg H, Wiklund P. Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Rapport från Yrkesmedicinska enheten. Stockholm, 1999:8
31. Selander S, Morberg Å, Fransson G. Uselt stöd till lärare. *Dagens Nyheter*, 31/5 1999.
32. Lidwall U. Sjukskrivningar för psykiska besvär inom offentlig sektor. Riksförsäkringsverket, 2000.
33. Servais S-G. Psykologen som utvecklare av skolorganisationen. *Psykologiska institutionen*. Stockholm, 2000. (Kommande avhandling)
34. Finns fritids? En utvärdering av kvalitet i fritidshem. Skolverkets rapport, 2000:186.
35. Mok M, Flynn M. Does school size affect quality of school life? *Issues in Educational Research*, 1997;7(1):69–86.
36. Seidman S, Zager J. A study of coping behaviours and teacher burnout. *Work & Stress*, 1991;5(3):205–216.
37. De nya styrsystemen inom hälso- och sjukvården – vad hände med ekonomi, arbetsmiljö och demokrati? Bilaga 1 till slutbetänkande av Kommittén om hälso- och sjukvårdens finansiering och organisations – HSU 2000. SOU 1999:66.

Appendix

Nedan beskrivs det utmattningsindex¹⁹ som används i studien.

Har Du det senaste året känt följande arbetsrelaterade besvär?

	Ja, alltid					Nej, aldrig				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Fysisk trötthet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Psykisk trötthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Rastlöshet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Irritation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ängslan/oro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Nedstämdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Håglöshet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Koncentrationssvårigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Social trötthet (för trött efter arbetet för att umgås med familj/vänner).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabell 1. Årskursfördelning, antal anställda, svarsfrekvens (inom parentes), grad av utmattning samt andel i "riskzon" och "extrem riskzon för utbrändhet" för respektive skola.

Skola	Årskurs- fördelning	Antal anställda (Svarsfrekvens)	Grad av utmattning (M)	"Riskzon" (%)	"Extrem riskzon" (%)
1	7-9	32 (63 %)	2,64	30	0
2	4-9	58 (66 %)	2,72	21	10
3	F-9	83 (53 %)	2,72	27	11
4	F-5	40 (80 %)	2,71	28	3
5	F-5	50 (82 %)	2,71	24	5
6	F-5	43 (79 %)	2,92	32	3
7	F-9	102 (70 %)	2,82	27	9
8	F-9	70 (84 %)	2,65	12	5
9	4-9	51 (39 %)	2,73	33	19
10	7-9	45 (76 %)	2,60	24	6
11	7-9	45 (78 %)	2,48	11	6
12	7-9	33 (45 %)	1,95	0	0
13	F-5	71 (86 %)	2,91	30	10
14	F-5	66 (86 %)	2,98	32	7
15	F-5	90 (84 %)	2,70	17	5
16	F-9	85 (58 %)	3,05	39	10
17	F-9	91 (59 %)	2,92	33	16
18	F-9	99 (43 %)	2,88	26	16
19	F-5	40 (68 %)	2,66	19	7
20	F-5	54 (76 %)	2,60	15	0
21	F-5	56 (98 %)	2,60	16	6

Tabell 2. Antal kända orsaker till bortfall uppdelat i yrkesgrupper.

Yrkesgrupp	Tjänstledig	Långtidssjuk- skriven (>3 mån)	Barnledig	Övrigt
Rektor/bitr. rektor	2			
Teoretisk lärare	12	8	5	2
Praktisk lärare	4	7	3	1
Speciallärare	2	2		
Fritidspedagog	2	2		
Förskollärare	2	3	1	
Fritidsledare	2	1		
Barnskötare	3	1	1	
Elevassistent	1		1	1
Vaktmästare/lokalv.		1		1
Skolmältidspersonal	1			
Skolsköterska				
Övriga	3	3	1	4
Totalt	34	28	12	9

Tabell 3. Åldersfördelning i % för yrkesgrupperna.

Yrkesgrupp	≤29 år (%)	30–39 år (%)	40–49 år (%)	50–59 år (%)	≥60 år (%)
Rektor/bitr. rektor	0	6	39	44	11
Teoretisk lärare	13	14	29	37	7
Praktisk lärare	9	14	29	42	6
Speciallärare/spec. ped.	5	7	38	45	5
Fritidspedagog	7	32	35	21	5
Förskollärare	12	17	42	29	0
Fritidsledare	13	13	20	40	13
Barnskötare	16	24	34	24	0
Elevassistent	32	15	24	24	5
Vaktmästare/lokalv.	5	11	41	38	5
Skolmältidspersonal	2	11	31	38	18
Skolsköterska	0	0	43	36	21
Övriga	7	10	36	42	5
Totalt	11	14	32	36	7

Tabell 4. Andel som arbetat olika länge i skola uppdelat på yrkesgrupper.

Yrkesgrupp	< 1 år (%)	1–5 år (%)	5–10 år (%)	> 10 år (%)
Rektor/biträdande rektor	0	16	14	70
Teoretisk lärare	6	20	6	68
Praktisk lärare	9	17	5	69
Speciallärare/spec. ped.	5	5	14	76
Fritidspedagog	4	21	46	29
Förskollärare	16	42	21	21
Fritidsledare	0	43	14	43
Barnskötare	17	34	30	19
Elevassistent	19	32	26	23
Vaktmästare/lokalvårdare	8	30	22	40
Skolmältidspersonal	6	17	19	58
Skolsköterska	7	21	14	57
Övriga	5	23	14	58
Totalt	8	23	15	54

Tabell 5. Antal och andel samt könsfördelning för de olika yrkesgrupperna i skolan.

Yrkeskategori	Antal	Andel (%)	Kvinna (%)	Man (%)
Rektor/biträdande rektor	37	4	72	28
Teoretisk lärare	335	37	83	17
Praktisk lärare	93	10	64	36
Speciallärare	42	5	90	10
Fritidspedagog	44	5	84	16
Förskollärare	77	8	99	1
Fritidsledare	15	2	67	33
Barnskötare	49	5	96	4
Elevassistent	59	6	92	8
Vaktmästare/lokalvårdare	37	4	51	49
Skolmältidspersonal	55	6	100	0
Skolsköterska	14	2	100	0
Övriga	58	6	86	14
Totalt	915	100	84	16

Tabell 6. Grad av utmattning samt andel i "riskzon" och "extrem riskzon för utbrändhet" för de olika yrkesgrupperna i skolan.

Yrkesgrupp	Grad av utmattning (M)	"Riskzon" (%)	"Extrem riskzon" (%)
Rektor/bitr. rektor	2,81	19	5
Teoretisk lärare	2,91	30	12
Praktisk lärare	2,84	28	2
Speciallärare/spec. ped.	3,21	50	19
Fritidspedagog	2,88	25	5
Förskollärare	2,55	12	1
Fritidsledare	2,29	0	0
Barnskötare	2,67	16	8
Elevassistent	2,43	12	2
Vaktmästare/lokalv.	2,06	11	0
Skolmältidspersonal	2,60	20	11
Skolsköterska	2,29	14	0
Övriga	2,73	22	7
Totalt	2,75	24	8