

Innehållsförteckning

1. Inledning	1.
1.1 Psykosocial arbetsmiljö.....	2.
1.2 Arbetstillfredsställelse.....	4.
2. Syfte	5.
3. Metod	5.
3.1 Deltagare.....	5.
3.2 Material.....	6.
3.3 Procedur.....	6.
3.4 Analys.....	7.
4. Resultat	7.
5. Diskussion	10.
6. Referenser	14.
7. Bilagor	15.
7.1 Bilaga 1	15.
7.2 Bilaga 2.....	18.

1. Inledning

För många människor är arbetet centralt och arbetet utgör en viktig del av våra liv. Ofta handlar det om att tjäna pengar och att överleva. Andra motiveringar handlar om att vi ska anpassa oss till de oskrivna lagar och normer som finns och om behovet att bli accepterad av andra.

Enligt nationalencyklopedin (NE 2000), så är de sociala relationerna på arbetsplatsen en viktig komponent för trygghet, stimulans, positiv självvärdering samt hälsa. Gemenskapen i arbetsgruppen är en viktig källa för arbetstillfredsställelsen, välbefinnandet och hälsan. Dessutom främjas prestationerna om man får möjlighet att råda över arbetet i form av handlingsfrihet, egenkontroll och får använda sin kompetens och sina resurser. Kompetensutbildning är en annan positiv faktor som kan förbättra våra prestationer (NE, 2000).

På senare år har en del förändringar i arbetslivet påverkat produktionsförhållanden som i sin tur påverkat arbetsmiljöförhållande samt individerna. Enligt Herzberg (1993) har arbetstillfredsställelse en nära relation till arbetsmotivation. Arbetstagare tillbringar många timmar av dygnet på sina arbetsplatser och det är av stor vikt med trivseln på arbetsplatsen, samtidigt är det viktigt att arbetet utförs på ett kvalificerat sätt så det gynnar både arbetstagare och arbetsgivare. De flesta människor har en uppfattning vad de känner för sitt arbete och för typen av arbetsuppgifter.

Från och med 1997 har antalet sjukskrivningar ökat år från år till en oroväckande hög nivå. Efter 2004 har det dock rapporterats om en nedgång men siffrorna är fortfarande höga (Marklund, m.fl., 2005).

Det finns olika saker som påverkar vår hälsa inom arbetet. Det kan vara för stor arbetsbörda och för mycket övertidsarbete, stort ansvar men för liten befogenhet, för lite tid att slutföra ett arbete, oklara arbetsinstruktioner och vad målet med en arbetsuppgift är och varför man gör den. Bristfälligt stöd från chefer och arbetskamrater kan också leda till fysiska besvär såsom hjärtproblem, värk i musklerna, magen och huvudet (arbetsmiljöverket, 2001).

Det finns en oroande utveckling av ohälsa av sjukskrivningar, särskilt inom det kommunala arbetsområdet – vård, skola och omsorg, men även stora skillnader mellan olika arbetsplatser inom samma kommun (Abrahamsson K, m.fl., 2003).

Den största arbetsplatsen i Sverige är skolan och de flesta arbetar inom grundskolan. Lärarnas arbetstillfredsställelse betyder mycket för att skolan och elevernas skolarbete ska fungera (Lennerlöf L, 1990). Då skolan har ansvar för barns och ungdomars utbildning är det

många som påverkas om arbetsmiljön i skolan inte är bra. Om lärarnas psykosociala arbetsmiljö försämras är det inte bara undervisningen och lärarnas hälsa som kan bli lidande utan även eleverna. Eftersom arbetsmiljöstudierna oftast handlar om hur lärarna mår i den vanliga grundskolan, så har det väckt en tanke på hur lärare och assistenter inom särskolan som tillhör kommunala arbetsområdet uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse, om det finns någon skillnad dem emellan.

Särskolan är en skola för de elever som inte kan nå grundskolans mål på grund av utvecklingsstörning, autism eller begåvningsmässigt funktionshinder på grund av en hjärnskada. Särskolan omfattar obligatoriska särskolan som har två former av särskola (grundsärskolan och träningsskolan) samt gymnasiesärskola. Särskolan följer samma läroplan, men den är anpassad för särskolans elever. I särskolan måste man utgå från varje enskild elevs förutsättningar, då de behöver olika lång tid på sig för att lära (Skolverket, 2001). Inom särskolan jobbar lärare som är utbildade till lärare eller specialpedagoger, och assistenter som är utbildade till handikappassistent eller barnskötare.

1.1 Psykosocial arbetsmiljö

Psykisk och fysisk hälsa är ett resultat av människors sammanlagda miljö, och av den utgör arbetsmiljön en viktig del. Underförstått är det de psykiska och sociala konsekvenserna av arbetsmiljö som omfattas av begreppet psykosocial . Begreppet lanserades av psykoanalytikern Erik H Eriksson (1959). Begreppet står för samspelet mellan individ och arbetsmiljön. Det område som har studerats mest är sambandet mellan hälsa och möjligheter till inflytande, delaktigheter och egenkontroll. De som har forskat inom detta område är Karasek (1979) och Rubenowitz (1984) och deras slutsatser anses fortfarande giltiga (Holmer & Simonson, 2006).

Enligt arbetsvetenskapliga forskningsrön angående psykosocial arbetsmiljö visar de att de fem viktigaste huvudfaktorerna är:

1. *Egenkontroll i arbetet* det vill säga att man själv kan styra sin arbetstakt och på vilket sätt man utför sitt eget arbete.
2. *Positivt arbetsklimat* som innebär att man har ett bra samarbete med över- och underordnade.
3. *Stimulans i arbetet* är att man kan använda anlag, förutsättningar och kunskaper.
4. *God arbetsgemenskap* ska skapa trivsel och kontakt tillsammans med arbetskamraterna.
5. *Optimal arbetsbelastning* är att den är ”lagom” både psykiskt och fysiskt.

Arbetsmiljölagen i lagtexten kap2 § 1 lyder:

”Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det skall eftersträvas att arbetet anordnas så, att arbetstagare själv kan påverka sin arbetssituation.”

Tillsammans med arbetsmiljölagen och de 5 huvudfaktorerna, så får man en definition på psykosocial arbetsmiljö (Rubenowitz, 1994).

En annan modell som har haft stor genomslagskraft inom svenskt arbetsliv är ”krav och kontroll” modellen som har utvecklats av Karasek (1979). Han utvecklade modellen mot bakgrund av svenska forskningsresultat, och har sedan vidareutvecklat den tillsammans med Theorell (1990).

Det finns ett samband mellan krav, kontroll och stöd i arbetet.

- *Krav i arbetet*: avser hur hårt man jobbar, motstridiga krav och rollkonflikter.
- *Kontroll*: innebär frihet att fatta egna beslut, möjlighet till lärande, kreativitet, variation och utveckling.
- *Socialt stöd*: innebär att man får praktisk och känslomässig hjälp från chefer och arbetskamrater (Karasek & Thorell, 1990; Holmer & Simonson, 2006).

Har man här för höga krav, för lite kontroll och för lite stöd finns det en risk för ohälsa, men har man mycket kontroll, bra stöd och få krav finns det möjlighet att man utvecklar en god hälsa (Karasek & Thorell, 1990).

Karasek & Thorell har kommit fram till fyra olika kategorier av psykosocialt arbete som utvecklats genom interaktionen mellan psykologiska krav och frihet att fatta beslut.

1. *Jobb med hög anspänning*; när kraven på jobbet är höga samtidigt som det saknas möjligheter att kontrollera och påverka sitt arbete.
2. *Aktiva jobb*; när kraven på arbetet är höga men att man har tillräckliga förutsättningar att kontrollera dem.
3. *Passiva jobb*; när kraven är för låga och det inte finns förutsättningar att kontrollera arbetet.
4. *Jobb med låg anspänning*; när kraven är låga, men man klarar av att kontrollera och påverka jobbet och det som händer (Karasek & Thorell, 1990).

1.2 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är en känsla av att uppleva arbetet meningsfullt och att kunna påverka sin egen arbetssituation. För att tillgodose kraven som befrämjar en god produktivitet och en positiv arbetstillfredsställelse så måste individens väsentliga behov tillfredsställas på ett sådant sätt att det gynnar organisationen.

Rubenowitz berättar att Agyris fusioneologi har studerat samspelet mellan de administrativa åtgärderna och medarbetarnas fruktbara insats samt arbetstillfredsställelse, detta ledde fram till ett stegvis förändrat organisatoriskt tänkande. Tidigare hade man betraktat de anställda som kuggar i ett maskineri, nu sågs individen bakom arbetsinsatsen. Dessa tendenser kallas human relations, starkast betonas arbetsmotivationen och det sociala arbetsklimatets betydelse för effektiviteten i en organisation. Man kritiserade att det inte enbart berodde på förändringar i fysiska miljön, det vill säga ändrade ackordssystem mm. En människas prestation kunde inte förutses på grund av detta, vikten lades på informella strukturbildningar inom arbetsenheterna och betydelsen för organisationens sätt att fungera, samt individens insats och arbetstillfredsställelse. Studierna utgick från en jämförelse av organisationens och individens mål, konflikterna som uppstod analyserades där målen inte gick att förena. Enligt Agyris organisationssyn måste medarbetarna kunna solidarisera sig med verksamheten och delmålen för den egna enheten för att tillgodose egna behov. Det är vid dessa tillfällen som individuella medarbetarens möjliga kapital lösgörs och ett positivt engagemang kan uppstå (Rubenowitz, 1994).

Herzbergs tvåfaktorteori handlar om arbetstillfredsställelse. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori uppstår tillfredsställelse och arbetsmotivation i två gruppfaktorer inom människornas arbetsmiljö, motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Motivationsfaktorerna berör själva arbetsinnehållet som till exempel framgång, erkännande för prestationen, arbetet i sig självt, ansvar och personlig växt. De hygieniska faktorerna innehåller förhållande vid sidan av arbetet det vill säga företagspolitik, fysisk arbetsmiljö, arbetsledning och lön.

Teorin innebär att om arbetet i sig självt (motoriska faktorer) är positiva skapar den hög tillfredsställelse samt en inre motivation (Alvesson 1993).

Herzberg menade att en arbetstagare som trivs kommer att känna sig motiverad och är en produktiv medarbetare.

I sin studie fann han flera positiva faktorer som bidrog till trivsel: Prestationer som innebär tillfredställelsen att fullgöra ett arbete, lösa problemen för att kunna se resultatet.

- Uppskattning är när man har utfört ett bra arbete.
- Involvering innebär att arbetet i sig självt är intressant, omväxlande, utvecklande och skapande.
- Ansvar innebär att man har möjlighet att kontrollera sin egen arbetssituation och kunna påverka hur arbetet ska utföras.
- Befordran är att man kan få bättre positioner.
- Utveckling innebär att man har möjlighet till kompetensutveckling

Dessa faktorer kallade Herzberg för motivationsfaktorer, detta gör att individen känner hög arbetstillfredsställelse. Men det åstadkommer dock i de flesta fall inte otrivsel eller vantrivsel (Alvesson, 1993).

2. Syfte

Syftet med studien är att utifrån arbetsvetenskapliga forskningsrön och Herzbergs tvåfaktorteori, undersöka om det finns någon skillnad mellan lärare och assistenter på tre olika särskolor, om hur de uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse.

3. Metod

Studien föregicks av litteraturstudier inom området psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. En frågeställning konstruerades med hjälp av litteraturen där lämpliga teorier hämtades, som blev underlag för enkätfrågorna (se bilaga 1). Av detta material gjordes en kvantitativ studie som syftar till att se om det finns någon skillnad inom den psykosociala arbetsmiljön och arbetstillfredsställelsen mellan lärare och assistenter.

3.1 Deltagare

De deltagare som ingick i studien var 17 lärare och 17 assistenter, som arbetade inom särskolan. Lärarna var utbildade till: lärare 1-7, specialpedagoger, lärare + 20p specialpedagogik, idrottslärare. Assistenterna var utbildade till: barnskötare, undersköterskor, sjuksköterskor, förskolelärare. Deltagarna var i åldrarna 25 till 66 år, där lärarnas medelålder låg på 46 år och

assistenternas medelålder var 35 år. Inom särskolan deltog 21 kvinnor och 10 män och bortfallet var på 6 personer.

Alla deltagarna som ingick i studien var anonyma och deras svar har behandlats konfidentiellt.

3.2 Material

Instrumentet som användes i studien var enkäter som bestod av 13 frågor varav 7 bakgrundsfrågor och en kompletteringsfråga om någon av respondenterna tycker att det finns andra faktorer som är viktiga för arbetsmiljön än de som efterfrågas i formuläret. Bakgrundfrågorna var kön, ålder, anställning, utbildning och hur länge de arbetat. I tabellen nedan visas en sammanfattning utav de tretton frågorna i enkäten.

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE
Arbetstakt	Kompetensutbildning
Samarbetesklimat med chefen	Omväxlande arbetsuppgifter
Samarbete med kollegor	Tillfredsställd
Använda kunskaper	Uppskattning
Arbetsbelastning	Påverka arbetssituationen
Mål	
Arbetstid	
Meningsfullt	

Frågorna grundar sig på den psykosociala arbetsmiljön enligt arbetsvetenskapliga forskningsrön (Rubenowitz, 1994) och krav och kontroll modellen (Karasek). Arbetstillfredsställelsen grundar sig på Herzbergs tvåfaktorteori.

Frågorna 1-5 och 11-12 berör psykosocial arbetsmiljö. Fråga 6-10 hör till arbetstillfredsställelse. Fråga 13 kommer ifrån QPS Nordic som innefattar området kontroll även positiva utmaningar i arbetet vilket innebär att ett arbete som upplevs som meningsfullt har samband med hög arbetstillfredsställelse (Dallner m.fl, 2000).

3.3 Procedur

Enkäten inleddes med ett personligt brev med en presentation av författaren och undersökningens syfte och att information om enkätens svar kommer att behandlas anonymt (se bilaga 2).

Innan enkäterna delades ut hade ansvarig rektor och samordnare på särskolorna godkänt undersökningen.

Enkäten och det personliga brevet delades ut på tre särskolor inom samma kommun, de fick även en mapp som de kunde lämna de ifyllda enkäterna i. Enkäterna hämtades efter en vecka. Två av särskolorna fick två dagar extra på sig att fylla i enkäter.

3.4 Analys

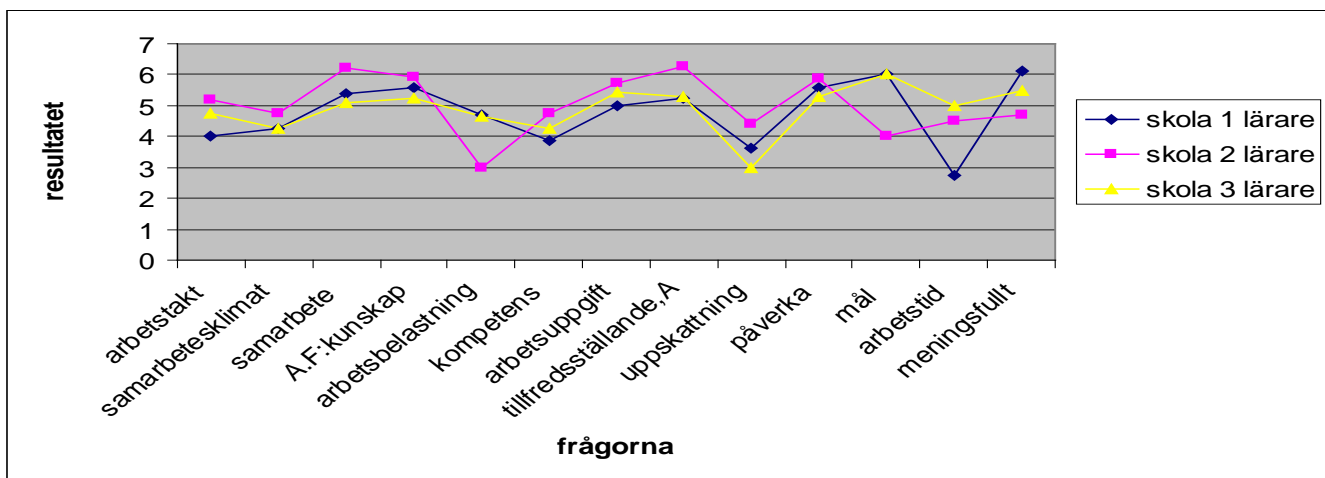
Materialet bearbetades i SPSS där skillnader mellan lärare och assistenter och särskolor testades med en tvåvägs Anova, för att ta reda på om stickprovsmedelvärdena skiljer sig signifikant från varandra.

4. Resultat

Syftet med studien är att se om det finns någon skillnad mellan lärare och assistenter inom särskolan och göra en jämförelse mellan de olika skolorna.

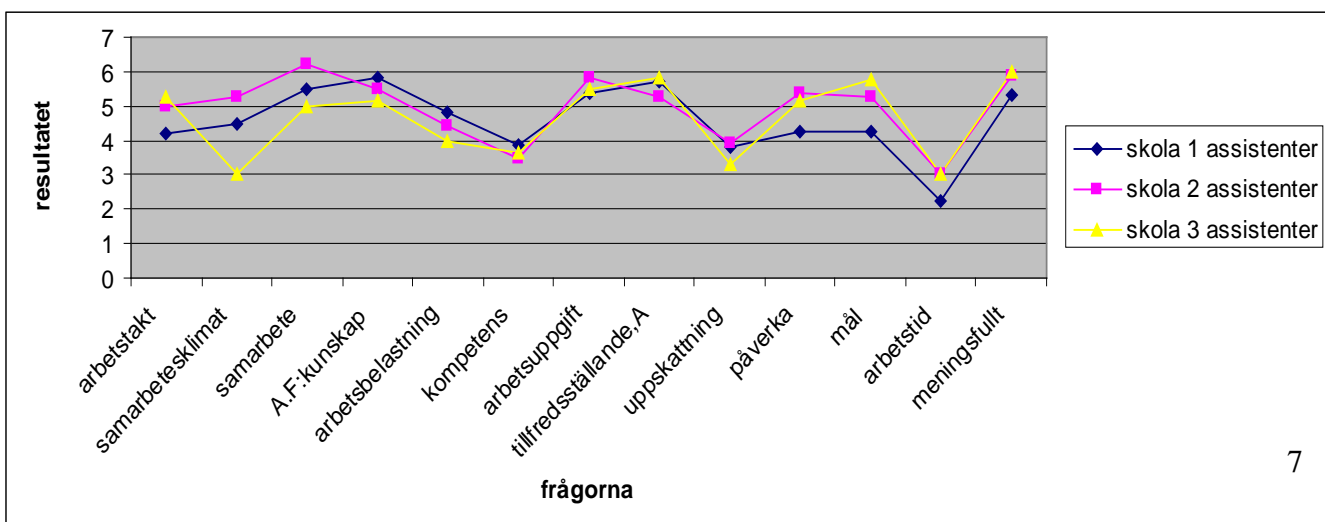
Här nedanför visa figur 1 medelvärdena på resultatet för lärarna inom de tre särskolorna.

Figur 1



Här visa figur 2 medelvärdena på resultatet för assistenterna inom de tre särskolorna.

Figur2



Först redovisas de signifikanta skillnaderna mellan lärare och assistenter i undersökningen, sedan de signifikanta skillnaderna mellan särskolorna.

Har du möjlighet att påverka din egen arbetsituation och hur arbetet ska genomföras?

Se tabell 1: Här finns signifikanta skillnader mellan lärare och assistenter, då lärarna upplever att de kan påverka sin arbetsituation mer än vad assistenterna tycker.

Tabell 1: Dependent Variable: påverka

Source	df	Mean Square	F	Sig.
personal	1	2,171	6,452	,017
skola	2	,829	2,466	,104
personal * skola	2	,362	1,077	,355
Error	27	,336		

P < 0,05

Kan du själv bestämma din egen arbetstid?

Se tabell 2: Här finns signifikanta skillnader mellan lärare och assistenter. Där lärare upplever att de kan påverka sin egen arbetstid mer än vad assistenterna upplever det.

Tabell 2 Dependent Variable: arbetstid

Source	df	Mean Square	F	Sig.
personal	1	13,651	8,176	,008
skola	2	4,727	2,831	,077
personal * skola	2	1,325	,793	,463
Error	27	1,670		

P < 0,05

Finns det ett gott samarbetsklimat mellan dig och chefen?

Se tabell 3: Här finns signifikanta skillnader mellan skolorna om hur lärares och assistenters samarbetsklimat med chefen upplevs. Däremot är personalen väldigt eniga om hur samarbetsklimatet upplevs i varje skola

Tabell 3: Dependent Variable: samarbkl

Source	df	Mean Square	F	Sig.
personal	1	,069	,046	,831
skola	2	6,808	4,551	,019
personal * skola	2	2,216	1,482	,245
Error	28	1,496		

P < 0,05

Fungera samarbetet bra mellan dig och dina arbetskollgor på arbetsplatsen?

Se tabell 4: Här finns signifikanta skillnader mellan skolorna om hur lärare och assistenter upplever sitt samarbete mellan sina arbetskamrater. Däremot är arbetskamraterna väldigt eniga om hur samarbetet upplevs i varje sårskola.

Tabell 4 Dependent Variable: samarbete

Source	df	Mean Square	F	Sig.
personal	1	,001	,001	,977
skola	2	5,014	4,564	,019
personal * skola	2	,033	,030	,970
Error	28	1,099		

P < 0,05

Får du kompetensutbildning på din arbetsplats?

Se tabell 5: Här finns små signifikanta skillnader mellan skolorna om hur lärare och assistenter upplever att de få kompetensutbildning.

Tabell 5 Dependent Variable: kompetens

Source	df	Mean Square	F	Sig.
personal	1	,982	1,038	,317
skola	2	3,242	3,426	,047
personal * skola	2	2,732	2,888	,072
Error	28	,946		

P < 0,05

Finns det klara och definierade mål för ditt arbete?

Se tabell 6: Här finns signifikanta skillnader mellan skolorna om hur lärare och assistenter upplever att deras mål ser ut. Även interaktionen mellan personal och skola visar på en signifikant skillnad.

Tabell 6 Dependent Variable: mål

Source	df	Mean Square	F	Sig.
personal	1	,618	,803	,378
skola	2	4,229	5,494	,010
personal * skola	2	4,536	5,893	,008
Error	27	,770		

P < 0,05

De fria kommentarerna från personerna i undersökningen var bland annat ifrån en assistent som sa: *väldigt stressigt arbete*.

En annan kommentar kom ifrån en lärare som sa: *det handlar mycket om att vara lyhörd för eleverna. De har så olika förutsättningar. Du måste utgå från deras starka sidor och deras intressen. Det handlar uteslutande om individuell undervisning*.

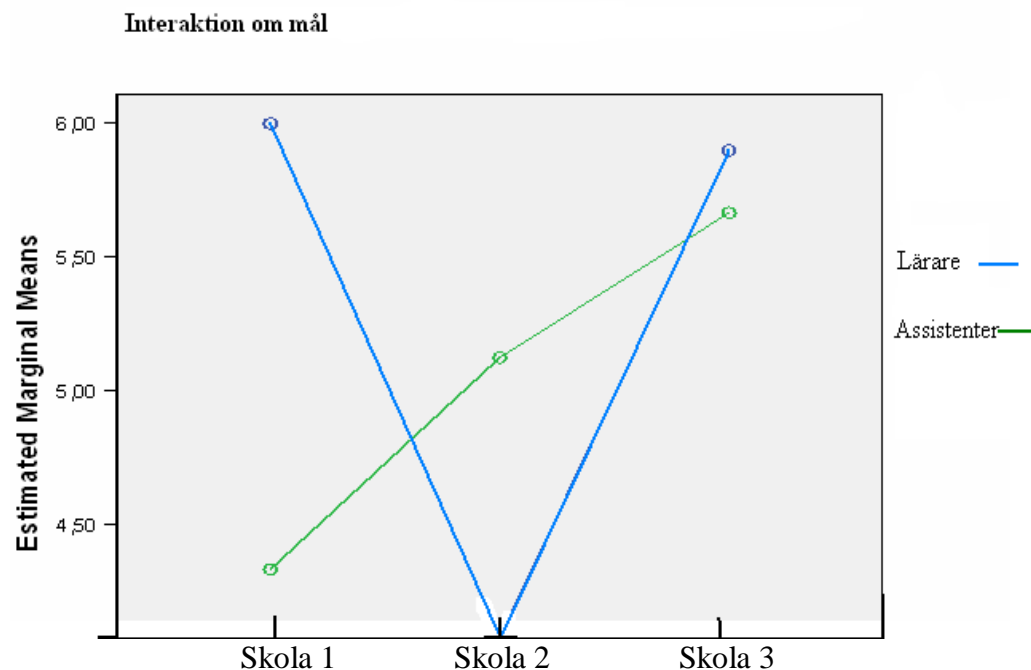
5. Diskussion

Undersökning gjordes för att se om det fanns någon skillnad mellan lärare och assistenter och särskolor utifrån vad Rubinowitz och Karasek definierar som en god psykosocial arbetsmiljö och Herzbergs tvåfaktorteori.

Resultatet visar på att det finns vissa skillnader mellan lärare och assistenter, bland annat hur lärare och assistenter kan påverka sitt arbete och om man kan bestämma över sin arbetstid. Ju mer man kan påverka hur arbetet ska utföras, desto högre arbetstillfredsställelse känner personalen. Här ser man att läraren har lättare att påverka sitt arbete än vad assistenterna har. Oftast kanske detta beror på att läraren har mer riktlinjer och fler ansvarsområden som de kan påverka än vad assistenterna har. Därför kan läraren känna en högre tillfredsställelse än assistenterna. När det gäller arbetstiden kan det vara svårt att kunna påverka arbetstiden inom skolans organisation, eftersom organisationen måste fungera och personalen är där för eleverna. Lärarna däremot upplever att de kan bestämma över sin arbetstid mer än vad assistenterna upplever det. Detta beror kanske på att lärarna har mer planeringstid än vad assistenterna har. Assistenterna lever mer med eleverna. De möter upp eleverna vid taxin och lämnar över eleverna till taxin, som kommer och lämnar och hämtar eleverna vid skolan, om inte assistenterna måste gå över till fritids med en del elever, då får läraren lämna barnen vid taxin vid skoltidens slut. Resultatet visar också att det finns vissa skillnader mellan skolorna hur arbetsklimatet med chefen upplevs och hur samarbetet fungera mellan kollegerna. Däremot är personalen inom varje skola väldigt eniga om hur samarbetsklimatet och samarbetet upplevs. Detta ingår i Karasek & Theorell (1990) modell för socialt stöd som innebär att man får praktisk och känslomässig hjälp från chef och arbetskamrater. Har man för lite stöd ifrån sin chef och sina arbetskamrater så kan det leda till ohälsa. Upplever man däremot att man får bra stöd ifrån chefen och kollegerna så finns det möjlighet att man utveckla en god hälsa. Lärare och assistenter inom särskolorna upplever att de har sämre samarbetsklimat i samverkan med chefen än vad de har tillsammans med sina kolleger. Enligt nationalencyklopedin (NE2000) så är gemenskapen i arbetsgruppen en viktig

källa för arbetstillfredsställelsen. Samarbetet med kollegerna har stor betydelse för att man ska uppnå arbetstillfredsställelse, även om man kanske har ett lägre samarbetsklimat med chefen. Även inom kompetensutbildning finns små skillnader mellan skolorna hur personalen upplever att de får kompetensutbildning eller inte. Enligt Herzberg är kompetensutbildning viktig för personalens utveckling, känner personalen att de får bra kompetensutbildningar så kommer de att känna att de få högre arbetstillfredsställelse (Alvesson, 1993). När det gäller klara definierade mål för sitt arbete, visar resultatet på skillnader mellan skolorna hur personalen upplever det, även interaktionen (se figur 1) mellan skolorna och personalen skiljer sig åt.

Figur 1



Enligt Rubenowitz (1994) bör gruppen ha ett väl definierat arbetsmål, eftersom detta ger en hög arbetsgemenskap och sammanhållning inom arbetsgrupperna. Här gäller det att cheferna tränar arbetsgrupperna i att ta eget ansvar och motiverar dem att nå gemensamma mål, samt att personalen får nödvändiga resurser.

I skola 1, anser lärarna att de har klara mål i sitt arbete, medan assistenterna anser att de inte har klara mål att arbeta mot.

I skola 2, anser lärarna att de inte har klara mål i sitt arbete, fast de har en skolplan att följa. Assistenterna anser i större grad att de har ett mål med sitt arbete än lärarna.

I skola 3, anser både lärare och assistenter att de har klara mål i sitt arbete. Här har man troligtvis en bra arbetsgemenskap inom arbetsgruppen, och kan ta eget ansvar för arbetet och känna sig motiverad.

Varför tycker särskolorna olika i målen? Det kan bero på att elever som går där har så olika förutsättningar och intressen så det är svårt att nå målen lika inom särskolan. Att lärare och assistenter tycker olika i målen inom samma skola kanske beror på att lärare och assistenter har olika utbildningar och därmed har olika syn på vad eleverna ska lära sig. Lärarna har mer det teoretiska med eleverna för att de ska följa skolplanen så långt det är möjligt, medan assistenterna kanske mer tänker på det praktiska, att man ska klara sig så bra som möjligt i samhället utan hjälp. En annan tanke är om lärarna och assistenterna får mer planeringstid tillsammans hade kanske målen förändrats inom särskolan mellan lärare och assistenter, för dem komplettera varandra.

Psykosociala arbetsmiljöfaktorer hjälper oss i arbetslivet att försöka bygga en god arbetsmiljö och bli en modell för detta. Ju positivare de här faktorerna är desto större personlig tillfredsställelse uppnås. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om hur kvalitén är i det sociala och det känslomässiga samspelet mellan alla deltagarna i organisationen. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori så uppstår tillfredsställelse och arbetsmotivation från två grupper av faktorer i arbetsmiljön: hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Arbetstillfredsställelse handlar om i vilken omfattning man upplever arbetet som positivt eller negativt.

Detta ses som viktiga i undersökningen av arbetstillfredsställelse. Samtliga teorier behövdes som grund för att undersöka skillnader mellan grupperna.

Resultatet stämmer med det som Abrahamsson K, m.fl (2003) säger att det finns skillnader mellan olika särskolor inom samma kommun. Det är inte så omfattat i denna undersökning, eftersom svagheten med studien är att det inte är så stor population, av den orsaken att det inte arbetar så många inom varje särskola. Man kanske hade fått en större skillnad om man jämfört alla särskolor inom samma kommun. Undersökningen gjordes på tre särskolor utav sex möjliga inom samma kommun i Blekinge.

Studien grundar sig på teorier enligt arbetsvetenskapliga forskningsrön, Karasek och Herzbergs tvåfaktorteori, som fortfarande är aktuella. Enkätfrågorna som gjordes till studien anses ha god reliabilitet och validitet eftersom de är byggda på dessa teorier.

Enligt Holme och Solvang (1991) är det en fördel att använda en kvantitativ metod för att kunna utforska och förklara den psykosociala arbetsmiljön och arbetstillfredsställelsen. Fördelen med enkäter är att informationsmängden reduceras till just det som författaren är

intresserad av, samtidigt som man kan ställa samma frågor till ett stort antal individer. Nackdelen är att den inte fångar det subjektiva om arbetsmiljön som en intervju kan göra .

För framtida studier vore det intressant att genomföra studien på nytt för att se om mer planeringstid tillsammans påverkar resultatet för målen. Samt inom olika arbetsplatser se skillnader om det finns, hur man upplever stress och hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut. Jag anser att det är viktigt att lyfta fram arbetsmiljöfaktorer som upplevs omotiverade och stressande med tanke på den höga sjukskrivning som finns. Detta för att lättare försöka undvika ohälsa på arbetsplatserna.

6. Referenser

- Abrahamsson K, Bradley G, Brytting T, Eriksson T, Forslin J, Miller M, Söderlund B, Trollestad C. (2003). *Friskfaktorer i arbetslivet*; Elanders Gummessons AB.
- Alvesson, M. (1993). *Organisatiopnsteori och teknokratiskt medvetande*. Stockholm: Nerenius& Santerus förlag AB.
- Arbetsmiljöverket. (2001). *Negativ stress och ohälsa – Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Örebro; SCB – Tryck.
- Dallner,M.,Lindström., K. A-L., Skogstad; A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S. & Örhede, E. (2000). *Användarmanual för QPS Nordic-frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Stockholm: Arnetslivsinstitutet.
- Falkner, K. (1997). *Lärare och skolans omstrukturering ett möte mellan utbildningspolitiska intentioner och grundskollärares perspektiv på förändringar i den svenska skolan*. Uppsala; Acta.
- Holme, I. M & Solvang, B. K. (1991). *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: studentlitteratur.
- Holmer J & Simonson B. (2006). *Forskning om arbete*; Studentlitteratur Lund.
- Karasek R & Theorell T. (1990). *Healthy work; USA*.
- Marklund B, Bjurvald M, Hogstedt C, Palmer E & Theorell T. (2005).*Den höga sjukfrånvaron – problem & lösningar*. Stockholm; Arbetslivsinstitutet.
- Nationalencyklopedin. (2000). Helsingborg. BBB.
- Rubenowitz, S.(1994). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Göteborg: Akademiförlaget AB.
- Skolverket publikationer, (2001) *Särskolan – en skola för mitt barn?*(10.5.2007)
<http://www.skolverket.se/publikationer?id=895>

7.1 Bilaga 1

Bakgrundsfrågor

Kön: man kvinna

Ålder: _____ år

Anställd: lärare assistent annat: _____

Vad är du utbildad till? _____

Anställningsform: Tillsvidareanställd visstidsanställd

Omfattning: Heltid deltid _____%

Hur länge har du arbetat inom ditt yrke? _____

Arbetsmiljö

1. Kan du själv styra din arbetstakt?

Inte alls varken eller I allra högsta grad

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

2. Finns det ett gott samarbetsklimat mellan dig och chefen?

Inte alls varken eller I allra högsta grad

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

3. Fungerar samarbetet bra mellan dig och dina arbetskolleger på arbetsplatsen?

Inte alls varken eller I allra högsta grad

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

4. Har du möjlighet att använda dina anlag, förutsättningar och kunskaper i ditt arbete?

Inte alls varken eller I allra högsta grad
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

5. Är din arbetsbelastning för hög?

Inte alls varken eller I allra högsta grad
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

6. Får du kompetensutbildning på din arbetsplats?

Inte alls varken eller I allra högsta grad
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

7. Är dina arbetsuppgifter omväxlande?

Inte alls varken eller I allra högsta grad
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

8. Är du tillfredsställd när du fullgjort en arbetsuppgift?

Inte alls varken eller I allra högsta grad
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

9. Får du uppskattning för ett väl utfört arbete från din närmaste chef?

Inte alls varken eller I allra högsta grad
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

7.2 Bilaga 2

Hej

Syftet med denna enkät studie är att försöka förstå hur lärare och assistenter uppfattar sin egen arbetssituation inom särskolan.

Jag som ska göra undersökningen heter Pernilla och läser till beteendevetare på BTH, mitt ämne är psykologi 41-60 poäng. I kursen ingår det att jag ska göra en C – Uppsats, som jag hoppas att ni vill delta i. Det är viktigt för mig att få veta just *dina* synpunkter och åsikter i enkäten.

Enkäten tar uppskattningsvis 10-15 min att fylla i. Ange med en markering på linjen vad som bäst stämmer med vad du tycker. Det är viktigt, att du endast fyller i **ett** svarsalternativ på varje fråga. Svaren som jag får av er kommer att behandlas konfidentiellt.

Jag tackar för hjälpen, med vänliga hälsningar

Pernilla Samuelsson

skavis@spray.se

Handledare: Docent Bo Schenkman

bsc@bth.se