

När lärare tystas

*En rapport om tystnadskultur inom
det svenska skolväsendet*

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
Inledning	6
Bakgrund	8
Vad är en tystnadskultur?	8
Fackligt arbete	8
Fackligt arbete ur ett internationellt perspektiv	8
Lagar som reglerar fackligt arbete i Sverige	9
Att lyfta problem och framföra kritik om verksamheten	10
Vad har anställda för laglig rätt att framföra kritik?	10
Vad innebär en tyst arbetsplats?	11
Hur vanligt är det att man inte vågar framföra kritik?	12
Den marknadsutsatta skolan och nedskärningar	13
Ledarskapet	14
Vilka konsekvenser får tysta arbetsplatser?	15
Resultat	17
Vilken attityd har arbetsgivaren till ett fackligt medlemskap?	17
Finns det en öppen kultur på arbetsplatsen?	19
Kan man lyfta problem på arbetsplatsen?	19
Kan man lyfta problem utan att framstå som besvärlig?	19
Kan man öppet diskutera kvalitetsbrister i verksamheten?	20
Finns det en rädsla att öppet prata om problem som finns på arbetsplatsen?	21
Kan man prata öppet med sina kollegor om olika problem?	22
Kan man prata öppet med sin arbetsgivare om olika problem?	23
Utsatts lärare för negativa konsekvenser om de påtalar brister?	25
Har du eller någon kollega utsatts för negativa konsekvenser om ni har påtalat brister?	25
Vad har bristerna eller synpunkterna i verksamheten handlat om?	27
Vilka negativa konsekvenser har det handlat om?	28
Hur påverkas lärarna av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen?	30
Finns det en tystnadskultur på arbetsplatsen?	31
Slutsatser	33
Våra krav	37
Om undersökningarna	39
Referenser	40
Bilagor	42
Bilaga 1: Viktiga arbetsrättsliga lagar	30
Bilaga 2: Vad gör man vid missförhållanden?	42

Förord

Kan lärare prata öppet om otillräcklig kvalitet eller rena missförhållanden på sina arbetsplatser? Eller känns det som att kritik inte är önskvärd eller knappt ens tillåten? Att den som gör sig till budbärare för dåliga nyheter blir illa sedd och kanske till och med straffad?

Den här rapporten visar att tystnaden på lärares arbetsplatser har blivit utbredd och att många lärare undviker att ta upp brister i verksamheten. Närmare fyra av tio lärare anser att det på arbetsplatsen råder en tystnadskultur i ganska eller mycket stor utsträckning. Det förefaller ha blivit viktigare för dem som ansvarar för skola och utbildning att visa upp en tillrättalagd fasad än att få upp verkliga problem i ljuset.

Ska vi ha det så? När problemen sopas under mattan blir effekten för skattebetalare, vårdnadshavare, barn och elever en sämre utbildning. Lärarna får en sämre arbetsmiljö och ett arbetsliv som devalverar deras demokratiska fri- och rättigheter. Så vem tjänar egentligen på tysta arbetsplatser?

Orsakerna kan vara många till den tystnadskultur som avtecknas i lärarnas svar om förhållandena på deras arbetsplatser. Har konkurrensen blivit en drivkraft för tysta arbetsplatser? Vinstdrivande verksamheter har en ökad press från aktieägare om goda vinstmarginaler. Även kommunala förskolor och skolor slåss om elevers och föräldrars skolpeng. Verksamhetens rykte och varumärke väger då tungt och gör det viktigare att kontrollera information.

Eller handlar det om kunskapsluckor hos skolledare och högre chefer om vilka rättigheter de anställda har att få yttra sig? Ligger brister i skolväsendets ledarskap bakom tystnaden? Det vill säga stressade skolledare med huvudmän som inte ger tillräckligt chefsstöd. Kanske ser vi resultatet av de olikvärdiga arbetsförhållanden som råder mellan olika förskolor och skolor? När förutsättningarna för en god undervisning är otillräckliga, så ökar pressen på alla aktörer och därmed risken för att taket sänks för vad som får påtalas.

Oavsett hur de bakomliggande orsakerna ska värderas, så visar vår undersökning att arbetsmiljöansvaret, yttrandefriheten och meddelarfriheten brister på många av de arbetsplatser där våra medlemmar jobbar. Detta är ett politiskt ansvar som måste tas på större allvar. För det handlar om vilket samhälle vi vill ha. Ett där det är högt i tak eller ett där det är säkrare att hålla tyst.

Det är hög tid att ta tag i tystnadskulturen på lärarnas arbetsplatser.

Johanna Jaara Åstrand

Förbundsordförande Lärarförbundet

Åsa Fahlén

Förbundsordförande Lärarnas Riksförbund

Från 1 januari 2023 leder vi Sveriges Lärare

Sammanfattning

Resultatet i vår undersökning visar att graden av tystnad på arbetsplatserna varierar. Lärare¹ kan uppleva allt från en helt öppen arbetskultur, till att känna att de inte kan prata öppet om problem eller till att de fullt ut upplever en tystnadskultur där de drabbas av repressalier när brister påpekas. Problemen med tystnaden är som störst inom de vinstdrivande verksamheterna och minst på de fristående icke vinstdrivande. Problembilden i kommunal verksamhet liknar i hög grad de problem som finns inom vinstdrivande verksamhet. Rapporten visar lärares upplevelser av tystnadskultur i förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Nedan sammanfattas några av de centrala resultaten.

Undersökningens huvudresultat

● Det finns en oroväckande rädsla för att engagera sig fackligt

Vår undersökning visar att det finns en rädsla att engagera sig fackligt och att attityden till fackligt medlemskap är långt ifrån positiv på arbetsplatserna. En tredjedel av lärarna inom vinstdrivande verksamhet svarar att de antingen inte vågar engagera sig fackligt eller att de är rädda för eventuellt negativa konsekvenser om de skulle engagera sig fackligt. Motsvarande resultat för lärare som arbetar inom kommunal och inom icke vinstdrivande verksamhet är 24 procent respektive 16 procent. Endast fyra av tio lärare inom vinstdriven verksamhet svarar också att deras arbetsgivares attityd till fackligt medlemskap är positiv och 14 procent svarar att deras attityd är negativ eller mycket negativ.

● Lärare vågar inte prata öppet om problem i verksamheten

Det finns flera olika anledningar till att lärare väljer att inte ta upp problem på arbetsplatsen. Fyra av tio lärare inom kommunal och vinstdrivande verksamhet svarar till exempel att det stämmer helt eller delvis att de väljer att inte ta upp problem som finns på arbetsplatsen för att inte framstå som besvärliga. Motsvarande siffra för icke vinstdrivande verksamhet är 22 procent. Var tionde lärare som arbetar inom vinstdrivande och kommunal verksamhet svarar att det helt stämmer att de känner en rädsla att öppet prata om problem som finns på arbetsplatsen. För lärare inom icke vinstdrivande verksamhet är det endast 3 procent som svarar detta. En tredjedel av lärarna inom kommunal och vinstdrivande verksamhet svarar att det delvis stämmer att de känner en rädsla att prata öppet om problem. Mer än en femtedel av lärarna inom vinstdrivande verksamhet svarar att de inte kan prata öppet med sin arbetsgivare om att det inte finns tillräcklig tillgång till särskilt stöd för barn/elever. För lärare inom kommunal och icke vinstdrivande verksamhet är motsvarande siffra 17 respektive 9 procent.

● Lärare undviker att prata med sin arbetsgivare om arbetsmiljöproblem

Lärare inom vinstdriven verksamhet svarar i högre grad att de inte kan prata öppet om olika arbetsmiljöproblem med sin arbetsgivare om man jämför med lärare inom icke vinstdrivande och kommunal verksamhet. Det lärare upplever är svårast att prata öppet med sin arbetsgivare om är att inte ha tillräckligt med tid till arbetsuppgifterna och att vara utarbetad. Tre av tio lärare inom vinstdrivande verksamhet och en femtedel av lärarna inom kommunal verksamhet vågar inte säga till sin arbetsgivare att de inte har tillräckligt med tid till arbetsuppgifterna. Var fjärde lärare inom vinstdrivande verksamhet och var fjärde i kommunal verksamhet svarar att det är svårt att prata öppet med sin arbetsgivare om att vara utarbetad.

● Var tionde lärare inom kommunal och vinstdrivande verksamhet har fått repressalier

Inom kommunal och vinstdrivande verksamhet svarar mer än var tionde lärare att de har fått negativa konsekvenser på grund av att de har påtalat brister eller haft synpunkter på verksamheten. Var femte lärare inom kommunal verksamhet och var fjärde lärare inom vinstdrivande verksamhet svarar att en kollega eller flera kollegor har fått det. De tre vanligaste bristerna/synpunkterna som lärare har svarat att det handlar om är arbetsbelastning, dåliga förutsätt-

¹ I rapporten skriver vi lärare och med det avses lärare och förskollärare.

ningar att klara sitt uppdrag och missförhållanden i verksamheten. För lärare inom vinstdrivande och icke vinstdrivande verksamhet är den vanligaste konsekvensen att man blir tillsagd eller utskäld av arbetsgivaren. Sex av tio lärare inom icke vinstdrivande och sju av tio lärare inom vinstdrivande svarar att de har blivit tillsagda eller utskälda. Bland lärare inom kommunal verksamhet svarar majoriteten att de har fått sämre löneutveckling som konsekvens.

● **Tysta arbetsplatser leder till stressade lärare**

De vanligaste konsekvenserna av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen är att lärare känner sig stressade, känner oro, överväger att byta arbetsplats eller känner att de ljuger om sin situation. Om man jämför med lärare inom kommunal och icke vinstdrivande verksamhet svarar fler lärare inom vinstdrivande verksamheter att de påverkas negativt på grund av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen. Mer än hälften, 56 procent, av lärare inom vinstdrivande verksamhet, 48 procent av lärarna i kommunal verksamhet och 43 procent av lärarna inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att de känner sig stressade av att det inte är en öppen kultur. Mer än var tredje lärare inom icke vinstdrivande och kommunal verksamhet och nära hälften av lärarna inom vinstdrivande verksamhet svarar att de har övervägt att byta arbetsplats. Var femte lärare inom vinstdrivande verksamhet svarar dessutom att de vill sluta som lärare på grund av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen. Motsvarande siffra för lärare inom kommunal och icke vinstdrivande verksamhet är 17 och 13 procent.

Våra krav

För att komma till rätta med tysta arbetsplatser och tystnadskultur kräver Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund att:

- Riksdag och regering fasar ut marknadsskolan och reformerar skolpengssystemet. Det som händer idag i konkurrensen om elevernas skolpengar är att det blir viktigare att måla upp en fasad och skydda varumärket än att erkänna och ta tag i missförhållanden.
- Regeringen agerar för att meddelarfrihet och offentlighetsprincipen ska omfatta all offentlig-finansierad verksamhet.
- Regeringen utser en tillsynsmyndighet som ska vara ansvarig för att se till att offentlig-finansierade arbetsgivare lever upp till lagkraven om yttrandefrihet och meddelarfrihet.
- Arbetsmiljöverket genomför inspektion om politikernas arbetsmiljöansvar i kommuner, regioner och fristående verksamheter med fokus på arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – och särskilt granska tystnadskulturen.
- Huvudmännen följer lagen om medbestämmande i arbetslivet. Fackets rätt till inflytande störs av medbestämmandelagen. Föreningsrätten får inte kränkas.

Inledning

”Vi blir tillsagda vilka exakta ord vi ska säga till vårdnadshavare. Chef som toppstyr.”

— Lärare i icke vinstdrivande förskola

I Sverige har vi en lång tradition med facklig aktivitet på arbetsplatserna med en hög organisationsgrad.² Redan på 1800-talet bildades det första fackförbundet i Sverige och arbetsgivare och fackförbund har därmed i över 100 år samarbetat och förhandlat. Arbetsrätten bygger på lagar och de kollektivavtal som fackförbunden och arbetsgivaren har förhandlat fram.

Internationellt ser det väldigt olika ut både kring organisationsgrad och synen på fackförbunden och det fackliga arbetet. I vissa länder är det lika självklart med fackförbund som i Sverige medan det i andra länder finns ett starkt motstånd. Motståndet kan handla om att fackliga rörelser förbjuds eller att de på olika sätt motarbetas. Fackliga ledare och aktivister kan exempelvis bli utsatta för förtal, hot och våld eller fängslas. Som svenskar förfasas vi ofta över hur det ser ut internationellt eftersom vi ser facklig aktivitet på arbetsplatserna som något självklart. Som förtroendevald har man rätt att få tid för sitt fackliga engagemang och man får inte straffas eller motarbetas för att man är fackligt engagerad. Vi kan dock se att det har skett vissa förändringar, till exempel när det gäller organisationsgraden.

Skolväsendet har genomgått flera omfattande reformer de senaste årtiondena vilka haft en negativ påverkan på lärares inflytande och påverkat deras möjligheter att yttra sig. Decentraliseringen och de så kallade valfrihets- och friskolereformerna under 1990-talet har resulterat i en marknadsanpassning av utbildningssystemet.³ Sverige är ett av de länder där skolan har marknadsanpassats i högst grad. Detta får såklart konsekvenser. En av dessa är att barn, elever och vårdnadshavare i högre grad blir ”kunder” på en skolmarknad. I praktiken har det inneburit att lärare fått minskat inflytande i sin professionella utövning eftersom de måste förhålla sig till ”kunderna” så att de inte väljer att byta förskola eller skola.

På en konkurrensutsatt skolmarknad blir varumärket och organisationens rykte viktigare än någonsin. Det blir framförallt viktigt när det finns en skolpeng kopplad till varje barn och elev. Alla förskolor och skolor måste visa sin bästa sida för att just deras verksamhet ska väljas. Både kommunala och privata aktörer påverkas av den ökade konkurrensen. Men det är väl belagt att privata aktörer, framförallt stora friskolekoncerner, gynnas av den finansieringsmodell med skolpeng som idag råder.⁴ Enligt en granskning SVT genomförde har Sveriges fyra största vinstdrivande skolkoncerner under de senaste fem åren erhållit en vinst på 4,6 miljarder kronor.⁵ Konkurrensen sätter högre press på att lärare⁶ först och främst ska vara lojala mot sina arbetsgivare. Men lojalitet mot arbetsgivaren eller aktieägarna kan strida mot vad som är bäst för barnen, eleverna eller lärarna själva. När förskolor och skolor är konkurrensutsatta riskerar en så kallad tystnadskultur att breda ut sig när vårdnadshavare ska lockas att välja just deras verksamhet. Allt detta påverkar självklart lärarnas arbetsmiljö.

Läraryrket har i tidigare rapporter skrivit om att lärare känner en uppgivenhet över att arbetsgivare inte lyssnar på dem gällande olika arbetsmiljöproblem och att det saknas förutsättningar för att skapa en bra lärmiljö. Arbetsgivaren sopar problemen under mattan och stöttar till exempel inte lärarna när vårdnadshavare betar sig illa. Flera lärare har lyft att allt detta skapar en kultur där man inte öppet pratar om problem. Läraryrket bestämde sig därför att undersöka detta vidare. Denna rapport är resultatet av detta arbete och handlar om lärares utsatthet för tystnadskultur på arbetsplatsen. Rapporten belyser tre aspekter av hur lärare upplever tystnadskultur på arbetsplatsen arbetsgivarens attityder till ett fackligt medlemskap,

² Den fackliga organisationsgraden avser andelen arbetare och tjänstemän som är med i ett fackförbund.

³ Skolverket (2012). En bild av skolmarknaden. Syntes av Skolverkets skolmarknadsprojekt

⁴ SOU (2020:28); En mer likvärdig skola – minskad skolsegregation och förbättrad resurstilldelning s.494

⁵ <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/skolvinsterna-4-6-miljarder-pa-fem-ar>

⁶ I rapporten använder vi begreppet lärare för att omfatta alla lärarkategorier som är en del av denna undersökning.

om det finns ett öppet klimat på arbetsplatserna och eventuella konsekvenser av en osund tystnad. Rapporten visar vidare att det finns skillnader i att arbeta i en kommunal, vinstdrivande eller icke vinstdrivande verksamhet inom följande delar av utbildningsväsendet: förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning.

Bakgrund

Vad är en tystnadskultur?

Det är viktigt med ett öppet klimat på arbetsplatsen både mellan kollegor samt mellan anställda och arbetsgivaren. Det kan handla om att kunna prata om problem som uppstår i klassrummet, diskutera arbetsmiljöproblem och att kunna lyfta kritik mot arbetsgivaren. Som anställd har man både rätt att vara medlem i ett fackförbund och ha ett fackligt uppdrag. Det ska vara en självklarhet att allt detta sker utan repressalier från arbetsgivaren. I denna rapport definierar vi tystnadskultur som att det skapas en kultur där man inte vågar lyfta kritik, ta upp problem eller att man inte vågar engagera sig fackligt utan att vara rädd för att få negativa konsekvenser. För att motverka en tystnadskultur är arbetsgivarens attityd till fackligt arbete central.

Fackligt arbete

Ett fackförbund är en medlemsorganisation som består av medlemmar som utifrån sin anställning har gemensamma intressen. Det kan till exempel röra sig om att man har samma yrke eller att man arbetar på samma arbetsplats. Fackförbundens syfte är att tillvarata de anställdas intressen i arbetslivet. Ju fler medlemmar ett fackförbund har desto större inflytande får fackförbundet. Fackförbunden har många olika uppgifter, till exempel att förhandla om kollektivavtal, ge juridisk hjälp i tvister och organisera strejker. Detta är gemensamt för fackförbunden både nationellt och internationellt.

Fackligt arbete ur ett internationellt perspektiv

Inställning till fackförbund och fackens påverkan på arbetsplatserna varierar mellan olika länder. Även organisationsgraden varierar i olika länder (se tabell 1). De nordiska länderna ligger i toppen på organisationsgrad där majoriteten av löntagare är anslutna till facket. I samtliga länder kan man dock se en minskning av organisationsgraden.

Tabell 1. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000–2019). Källa: Tabell tagen från Kjellberg 2020.

Länder	2000	Senaste år	Förändring i procentenhet (pe)	Förändring procent
Sverige	81%	68% (2019)	-13 pe	-16%
Finland	76%	60% (2018)	-16 pe	-21%
Danmark	72%	53% (2018)	-19 pe	-26%
Norge	53%	50% (2019)	-3 pe	-6%
Italien	35%	34% (2018)	-1 pe	-3%
Österrike	37%	26% (2018)	-11 pe	-30%
Storbritannien	30%	23% (2018)	-7 pe	-23%
Grekland	25%	20% (2016)	-5 pe	-20%
Tyskland	25%	17% (2018)	-8 pe	-32%
Nederländerna	23%	16% (2018)	-7 pe	-30%
Spanien	17%	14% (2018)	-3 pe	-18%
Schweiz	20%	17% (2018)	-3 pe	-15%
Tjeckien	27%	12% (2018)	-15 pe	-56%
Polen	25%	13% (2015)	-12 pe	-48%
USA	13%	11% (2018)	-2 pe	-15%
Ungern	20%	8% (2018)	-12 pe	-60%
Frankrike	10%	9% (2018)	-1 pe	-10%

Även om flertalet länder har skrivit under konventionerna som International Labour Organization (ILO) har tagit fram om bland annat föreningsrätten så är efterlevnaden bristfällig bland vissa länder.⁷ Världsfacket The International Trade Union Confederation (ITUC) har i snart ett decennium givit ut en årlig rapport, Global Rights Index, kring arbetstagares möjligheter till en facklig organisering.⁸ Rapporten tar upp flera aspekter kring hur länder behandlar fackligt aktiva och hur fackförbund på olika sätt motarbetas. Under 2021 bröt 87 procent av länderna mot strejkrätten, 77 procent av länderna förhindrade anställda att starta eller bli medlemmar i fackförbund, 69 länder arresterade arbetare och i 13 länder dödades fackligt aktiva. Några av de värsta länderna är Filippinerna, Colombia, Turkiet, Brasilien och Turkiet.

Tystnadskultur kan praktiseras av skolors ledningar, men kan även användas av regeringar som avsiktligt utnyttjar lagen för att inskränka yttrandefriheten, kränka föreningsrätten och i dess mest extrema fall använda väpnat våld mot fackliga rörelser. Dessa ingripanden från andra länder är av de mest extrema former av att tysta fackligt arbete. Sverige är långt ifrån denna nivå, men det är viktigt att förstå att motverkan av fackligt arbete vare sig det är från en regering eller från en arbetsgivare är ett hot mot mänskliga rättigheter och även ett hot mot demokratin. Det gäller såväl i Sverige som i andra länder. Sverige har också ratificerat ILO:s konventioner om föreningsrätten och rätten att organisera sig och förhandla kollektivt.

Lagar som reglerar fackligt arbete i Sverige

I Sverige har vi flera lagar som reglerar arbetsmiljön, rätten till fackligt arbete och den anställdes rättigheter på arbetsplatsen. Arbetsrätten bygger på lagar och de kollektivavtal som fackförbunden har förhandlat fram. Viktiga arbetsrättsliga lagar är arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.^{9, 10}

De lokala förhandlingarna underlättas i Sverige av att den stora majoriteten löntagare finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation och det har väsentligt begränsat motståndet mot att förhandla med fackföreningarna.¹¹ I Sverige bidrar också företagen ekonomiskt till det fackliga arbetet genom att klubbordföranden och andra förtroendevalda vanligen utför sitt fackliga uppdrag på betald arbetstid och att lokaler ställs till förfogande.

Arbetsplatsen är utgångspunkten för facklig organisering och styrka. Utan en lokal facklig organisation kan det, enligt sociologen Anders Kjellberg, bli svårt att uppnå resultat på arbetsplatsen som god arbetsmiljö eller lokala lönesystem som uppfattas som tydliga och rättvisa av medlemmarna. Förtroendemannalagen (lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen) ger de anställda rätt att på betald arbetstid utföra fackliga uppdrag så länge det gäller den egna arbetsplatsen.¹² Även om lagen ger utrymme för lokalt fackligt arbete så påverkas det även av vilket avtal facket har med arbetsgivaren och vilken inställning arbetsgivaren har till facket. Fackförbundet ST varnade exempelvis att flera myndigheter håller på att se över eller förändra förutsättningar för den fackliga tiden.¹³ Det handlar både om minskning av tid och att arbetsgivaren vill styra vad tiden ska användas till.

Enligt SCB är majoriteten av de anställda i Sverige anslutna till ett fackförbund.¹⁴ Anslutningsgraden skiljer sig åt mellan olika grupper. Det är fler inom tjänstemannayrken än arbetaryrken, fler kvinnor än män, fler svenskfödda jämfört med de med utländsk bakgrund och fler av de som har fast anställning än de som har en tidsbegränsad anställning. Rent generellt kan man dock se en sjunkande trend sedan 2000-talet. 2007 genomfördes kraftiga höjningar av avgifterna till arbetslöshetskassorna samtidigt som skattereduktionen för avgifter till a-kassor och fack togs

⁷ <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

⁸ <https://www.globalrightsindex.org/en/2022>

⁹ <https://www.lagboken.se/Lagboken/start/arbetsratt-och-arbetsmiljoratt/>

¹⁰ Läs mer om dessa lagar i bilaga 1.

¹¹ Kjellberg, A. (2020). op. cit.

¹² Kjellberg, A. (2021). op. cit.

¹³ <https://www.publikt.se/nyhet/myndigheter-ser-over-tid-fackligt-arbete-24217>

¹⁴ SCB (2022) <https://www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/fler-kvinnor-an-man-fackligt-anslutna/>

bort och ersättningen från a-kassan sänktes vilket ledde till sjunkande organisationsgrad.¹⁵ En annan utveckling som undergräver fackets institutionella styrka och som bidrar till att pressa ned andelen fackanslutna löntagare i Sverige är riskkapitalbolags och andra privata företags övertagande av en växande del av vård, skola och omsorg.¹⁶ Lärare har generellt sett en relativt hög organisationsgrad även om detta kan variera beroende på typ av huvudman, där lärare i fristående verksamheter har något lägre organisationsgrad.

Att lyfta problem och framföra kritik om verksamheten

Att lyfta problem och framföra kritik om arbetsplatsen eller arbetsgivaren kan ske antingen internt eller externt. Intern kritik handlar om att anställda framför kritiken till arbetsgivaren medan extern kritik framförs via externa kanaler såsom media.

Vad har anställda för laglig rätt att framföra kritik?

Anställda som uttalar synpunkter, framför kritik eller rapporterar om missförhållanden kan skyddas av flera parallella regelverk. Dessa ser olika ut beroende på om individen är offentligt eller privat anställd.

Enligt regeringsformen är var och en rätt tillförsäkrad yttrandefrihet i förhållande till det allmänna. Yttrandefriheten skyddas även i Europakonventionen. Med yttrandefrihet avses frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. En offentligt anställd kan därför framföra sin åsikt, även om den egna arbetsgivarens verksamhet, förutsatt att uppgifterna inte omfattas av tystnadsplikt. Detta med säkerhet och får inte utsättas för negativa konsekvenser (repressalier). En kommunal eller statlig arbetsgivare får inte heller försöka motarbeta eller påverka den anställda i fråga om hur hen utnyttjar sin yttrandefrihet. Detta gäller också om arbetsgivaren anser att den anställda har lämnat direkt felaktiga uppgifter.

Både offentligt och privat anställda har meddelarskydd.¹⁷ För de offentliganställdas del följer meddelarskyddet av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen medan det för de privat anställdas del regleras i den så kallade meddelarskyddslagen. Detta skydd gäller när någon lämnar uppgifter för publicering i radio, tv, tidningar eller annat grundlagsskyddat medium. Enligt meddelarfriheten, som är en del av meddelarskyddet, har var och en som huvudregel rätt att fritt lämna uppgifter för publicering. Meddelarskyddet omfattar för offentliganställdas del även vissa uppgifter som omfattas av tystnadsplikt enligt offentlighets- och sekretesslagen. Undantag gäller för så kallad kvalificerad sekretess som kan gälla för till exempel uppgifter om rikets säkerhet. För privatanställda gäller undantag för lagstadgad tystnadsplikt. Enligt skollagen gäller tystnadsplikt för obehörigt röjande av uppgifter om enskildas personliga förhållanden. Den som har lämnat uppgifter för offentliggörande har rätt att vara anonym. Lagarna innebär också att de privata aktörer som driver offentligt finansierad verksamhet varken får efterforska vem som utnyttjat sin meddelarfrihet eller utsätta en anställd meddelare för negativa åtgärder.

Utanför området för meddelarskyddslagen har privat anställda ett avsevärt sämre skydd för yttrandefriheten än offentligt anställda. Till skillnad från vad som gäller för statliga och kommunala arbetsgivare är utgångspunkten att privata arbetsgivare bestämmer om insyn på arbetsplatsen. Detta kan göras till exempel genom ensidigt utformade ordningsföreskrifter, företagspolicyer eller liknande. Arbetstagarens tystnadsplikt kan även regleras i kollektivavtal eller genom personliga avtal. Privatanställdas yttrandefrihet kan även begränsas av förbudet att sprida företagshemligheter som följer av företagshemlighetslagen. Tystnadsplikten kan innebära att

¹⁵ Kjellberg, A. (2019). Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Department of Sociology, Lund University.

¹⁶ Kjellberg, A. (2021). op.cit.

¹⁷ Arbetsgivarens rätt att leda arbetet kallas arbetsledningsrätten.

privat anställda inte har rätt att offentligt kritisera verksamheten, oavsett om kritiken är befogad eller inte. En arbetstagare som i strid med tystnadsplikten uttalar sig kritiskt eller rapporterar om missförhållanden får dock inte sägas upp utan att det finns sakliga skäl för uppsägning enligt anställningsskyddslagen. En sådan person kan också skyddas av principen om god sed på arbetsmarknaden, arbetsmiljöregleringen och medbestämmandelagens bestämmelser om föreningsrätt. Vid tillämpningen av dessa regelverk ska också beaktas att Sverige enligt Europakonventionen har en skyldighet att se till att yttrandefriheten respekteras även i relationen mellan privata arbetsgivare och deras anställda.

God sed på arbetsmarknaden innebär att en arbetsgivare inte får använda arbetsledningsrätten¹⁸ på ett godtyckligt eller obefogat sätt. Om en arbetsgivare agerar i strid mot god sed på arbetsmarknaden i samband med att en arbetstagare rapporterat om missförhållanden kan de vidtagna åtgärderna angripas och arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig.

Arbetsmiljöregleringen och föreskrifterna som rör kränkande särbehandling kan också utgöra ett parallellt skydd för den som rapporterar om missförhållanden. Det gäller inte minst om det skulle vara kollegorna som utsätter en rapporterande person för exempelvis utfrysning. I så fall har arbetsgivaren ett ansvar att utreda om det förekommer kränkande särbehandling och vidta åtgärder för att förebygga att det händer i fortsättningen.

Vidare kan föreningsrätten utgöra ett skydd för en arbetstagare som rapporterar om oegentligheter. Om arbetstagaren med stöd av sin föreningsrätt vänder sig till sin arbetstagarorganisation med uppgifter om missförhållanden på arbetsplatsen och sedan blir utsatt för en åtgärd kan det utgöra en föreningsrättskränkning. Beroende på omständigheterna kan en skadeståndstalan i så fall aktualiseras.

Parallellt med de regelverk som har nämnts ovan förekommer det även olika bestämmelser där anställda och vissa andra personer har en uttalad skyldighet att påtala olika missförhållanden. Anmälningsskyldighet kan innebära att uppgiften ska anmälas internt. Det gäller bland annat för personal som är skyldig att anmäla till rektor om de får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. Anmälningsskyldigheten kan också innebära att anmälan ska ske externt som vid så kallade orosanmälningar till socialtjänsten. Enligt arbetsmiljölagen vilar huvudansvaret för arbetsmiljön på arbetsgivaren, men arbetstagare har också ett ansvar att medverka i arbetsmiljöarbetet. Om arbetstagaren upptäcker att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, åligger det hen att snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombudet. En ny visseblåsarlag började också gälla den 17 december 2021. Enligt lagen ska man kunna larma om missförhållanden både på en arbetsplats och till en myndighet.¹⁹

Vad innebär en tyst arbetsplats?

I den offentliga debatten brukar man ofta använda ordet tystnadskultur. Begreppet har många innebörder men förknippas ofta med att brott inte rapporteras till rättsväsendet på grund av en rådande tystnadskultur. Individer kan till exempel vara för rädda för repressalier eller har låg tillit till rättsväsendet vilket påverkar deras vilja att rapportera brott.²⁰ Tystnadskultur behöver dock inte enbart begränsas till rättsväsendet utan har även en vidare mening. Det kan även handla om att personer drar sig för att berätta om exempelvis missförhållanden, sexuella trakassier och ekonomiska oegentligheter.²¹

Det kan finnas allt ifrån individuella skäl till att inte berätta om en händelse till att det fullt ut råder en tystnadskultur. En anställd kan också ha inre föreställningar om att det inte går att prata fritt på arbetsplatsen trots att det kanske inte finns direkta hot, men det kan också finnas

¹⁸ Läs mer om visseblåsarlagen i bilaga 1.

¹⁹ Brå (2019:10), Tystnadskulturer: En studie om tystnad mot rättsväsendet

²⁰ Ibid

²¹ Ibid

en verklig rädsla för att vara öppen på grund av att en kollega har erfarit repressalier.²² När det handlar om en tystnadskultur har ”individer oftast tillägnat sig normer, föreställningar, vanor och antaganden från sin avgränsade grupp, sitt kollektiv. Dessa normer reproduceras kontinuerligt. Både individuella skäl och tystnadskulturer kan väga olika tungt för olika individer. Tystnadskulturer har olika stark påverkan på de individer som är en del av det kollektiva normsystemet, beroende på exempelvis deras status, position i kollektivet, kön, tillhörighetsgrad och livsvillkor i övrigt.”²³

Inom olika organisationer såsom kommuner och privata företag kan det finnas flera tecken på tystnadskultur, men vanligtvis handlar det om några delar av organisationen eller centrala funktioner som har problem. Problem med tystnadskultur börjar ofta med ledarskapet i en organisation, som kan vara toppstyrd. Chefer på mellannivå är dock centrala för att säkerställa tystnad mellan olika organisatoriska led.²⁴ Tystnadskulturen kan upprätthållas med repressalier mot de medarbetare eller chefer som riktar kritik mot arbetsplatsen. Medarbetaren eller chefen kan tvingas möta ett socialt tryck som kan bestraffas med en sämre arbetsmiljö, sämre karriärmöjligheter eller sämre lön.²⁵

Hur vanligt är det att man inte vågar framföra kritik?

I den årliga arbetsmiljöundersökningen 2019, där flera näringsgrenar omfattas, ställs frågan om det är svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden. Andelen som svarar alltid eller för det mesta är 20 procent.²⁶ Inom utbildningssektorn svarar 25 procent att det är svårt att framföra kritik. De lärare som har svårast att framföra kritik är de som är utbildade för att undervisa i grundskolan, där 29 procent svarar så.²⁷ Utbildningssektorn sticker ut i jämförelse med andra sektorer.

Idag finns ingen nationell studie kring tystnadskultur, men flera fackförbund har genomfört undersökningar. Idag finns det undersökningar kring tystnadskultur från fackförbund som representerar medlemmar inom polisen, den statliga sektorn, den kommunala socialtjänsten samt utbildningssektorn. Resultaten går inte att jämföra mellan sektorer, men de ger en indikation på att tystnadskultur finns inom flera delar av välfärdssektorn.

Tidningen Vision genomförde 2021 en undersökning om hur högt i tak det är bland deras medlemmar som främst arbetar i olika välfärdsyrken. Resultatet visade att var femte sällan eller aldrig vågar framföra kritik internt på arbetsplatsen om hur verksamheten fungerar.²⁸ Fyra av tio som uppger att de har framfört kritik, internt eller i media, anser att de har blivit utsatta för någon typ av repressalier. Det handlar om allt ifrån utebliven löneökning och kompetensutveckling till uppmaning att söka nytt jobb och uppsträckningar inför hela arbetsgruppen. Var tredje medlem anser att det blivit lägre i tak på arbetet de senaste tre åren.

Polisförbundet genomförde en undersökning 2020 som visar att var fjärde polis (27 procent) anser att de inte offentligt kan framföra kritiska uppfattningar på sin avdelning/enhet utan att det får negativa konsekvenser.²⁹

Fackförbundet ST som representerar de statligt anställda har i en undersökning 2021 kommit fram till att var tredje statligt anställd upplever att kritik accepteras i ganska liten eller mycket liten utsträckning. Tre av tio är dessutom oroliga för att drabbas av repressalier när de framför kritik. Mer än var femte har avstått från att framföra kritik eller slå larm om missförhållanden.

²² <https://slf.se/sylf/moderna-lakare/om-tystnadskultur-knackfragor-for-ett-oppet-arbetsklimat/>

²³ Ibid; 18–19

²⁴ Ibid; 13

²⁵ Ibid; 12–13

²⁶ Arbetsmiljön 2019, <https://www.av.se/globalassets/file/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-tabellbilaga-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf>, s.32

²⁷ Ibid, s.533

²⁸ <https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2021/nr5/lagt-i-tak-allt-farre-vagar-kritisera-pa-jobbet/>

²⁹ <https://via.tt.se/pressmeddelande/ny-undersokning-om-sexuella-trakasserier-och-tystnadskultur-inom-polisen?publisherId=3235599&releaseId=3286290>

Rapporten visar att statligt anställdas rättigheter kring meddelarfrihet begränsas i praktiken och såväl chefer som medarbetare vittnar om problemen.³⁰

ST har även gjort en specifik undersökning för de anställda inom Migrationsverket som visar att hälften upplever att det finns en tystnadskultur generellt på myndigheten och även på deras egen enhet. Drygt fyra av tio svarar att ett skäl till att de upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på enheten är att de oroar sig för negativa konsekvenser i relation till arbetsgivaren. 29 procent av dem som svarade uppgav att de någon gång har blivit utsatta för repressalier efter att ha framfört kritik om verksamheten.³¹

Fackförbundet Vision har 2022 undersökt tystnadskulturen inom socialtjänsten. I en undersökning där biståndshandläggare, socialsekreterare, behandlingsassistenter och socialpedagoger ingått svarar sju av tio att de har svårt att ta upp kritik på arbetsplatsen. I en bredare granskning de gjort bland sina medlemmar året innan framgår att var femte drar sig för att kritisera verksamheten. Fyra av tio som har gjort det upplever att de straffats.³²

Under hösten 2019 granskade tidningen Skolvärlden hur utbredd tystnadskulturen är bland Lärarnas Riksförbunds medlemmar. Undersökningen visade att fem av tio anser att det råder en tystnadskultur på deras arbetsplats. 43 procent av de svarande uppger att de straffats för att de kritiserat verksamheten och 52 procent att de avstått från att lyfta problem på grund av rädsla för att drabbas av negativa konsekvenser. Drygt hälften uppger att de övervägt att byta arbetsgivare på grund av tystnadskulturen och drygt var fjärde har gjort det. Det som många framför allt är rädda för är att kritik mot verksamheten ska påverka deras lön.³³ Att en tystnadskultur uppstår kan bero på flera bidragande orsaker. Nedan beskriver vi några av dessa.

Den marknadsutsatta skolan och nedskärningar

Under de senaste årtiondena har all offentlig sektor inklusive utbildningsväsendet fått genomgå flera reformer. En av förändringarna som påverkat utbildningsväsendet i stor utsträckning är styrningen genom NPM (new public management). Styrningsfilosofin bakom NPM är att fokus ska vara på mätbara prestationer, interna marknader, kontinuerlig kostnadseffektivisering och rationalisering av verksamheter. Forskare menar att detta har minskat inflytandet för de professionella yrkesgrupperna inklusive lärarna.³⁴ NPM har också inneburit ett ökat fokus på ett hierarkiskt ledarskap och ett decentraliserat resultat- och kostnadsansvar vilket också har bidragit till försämringar av de professionellas arbetsvillkor i form av ökade arbetskrav utan extra resurser för att möta dessa.³⁵

En riskfaktor till att skolor kan utveckla en tystnadskultur är att verksamheten har blivit just konkurrensutsatt i en intern marknad. Konkurrens har setts som något sunt som kan effektivisera och förbättra skolor. Idag tilldelas de allra flesta skolor medel genom en skolpeng som följer varje elev. Det innebär att skolor som förlorar en handfull elever spridda över olika klasser behöver dra ned på personal trots att organisationen är lika stor och antalet klasser förblir lika många. På motsvarande sätt får skolor som till exempel får fem extra elever som kan placeras ut i befintliga klasser, merparten av fem skolpengar i ren vinst. På den här interna skolmarknaden behöver därmed skolledare och lärare behålla eller attrahera fler barn och elever för att ha en budget i balans. På en skolmarknad blir förskolor och skolors varumärke och rykte ännu viktigare vilket kan leda till att anställda inte får eller vågar berätta om missförhållanden på arbetsplatsen. I vinstdrivande fristående verksamhet kan detta vara ännu viktigare än i kommunal verksamhet när exempelvis aktieägare dessutom ska kunna ta ut vinst ifrån verksamheten.

³⁰ Fackförbundet ST, Tyst stat: En rapport om den hotade öppenheten i statlig förvaltning, s.6

³¹ <https://www.publikt.se/nyhet/anstallda-vittnar-om-tystnadskultur-23572>

³² Vision 2022, Ska vi hålla budget eller följa lagen? <https://via.tt.se/data/attachments/00782/1b7be56c-a2c3-4bec-aab3-96c7fd15337b.pdf>

³³ <https://skolvarden.se/artiklar/granskning-varannan-larare-ar-tyst-av-radsla-att-straffas>

³⁴ Bejerot & Hasselblad 2013; Hood 1991; Pollitt & Bouckert 2004 i Astvik 2017 & co.

³⁵ Ibid

Samtidigt som utbildningsväsendet marknadsiserades minskade även resurserna. Under 90-talet är det väl belagt att resurserna minskade till grundskolan. Enligt Statskontoret minskade den totala kostnaden för grundskolan 1991–1998, samtidigt som antalet barn i skolåldern ökade med cirka tio procent under samma period.³⁶ Under 2018 fick skolan fortfarande färre resurser än tio år tidigare vilket till stor del beror på att skolorna inte kompensades för behoven som fanns.³⁷ Ingen liknande studie har genomförts för att titta på förskolans finansiering efter finanskrisen. Däremot ökade antalet barn i barngrupperna samtidigt som personaltätheten försämrades.³⁸ Under 2000-talet förändrades dessutom förskolans finansiering genom en maxtaxe-reform som satte ett tak för hur mycket vårdnadshavare skulle betala för barns tid i förskolan. Under 15 års tid indexreglerades aldrig bidraget trots att löner ökade vilket i grunden har lett till en minskad finansiering till förskolan.

En minskad finansiering och ökad konkurrens mellan verksamheter påverkar än idag lärares arbetssituation. Förändringarna har visat sig påverka arbetstillfredsställelsen negativt och en hög förekomst av arbetsrelaterad stress är ett vanligt förekommande fenomen inom utbildningsväsendet.³⁹ Svenska lärare arbetar mycket och är internationellt sett mer missnöjda med sin arbetssituation.⁴⁰ Enligt Arbetsmiljöundersökningen 2020 upplever sex av tio lärare att de har alldeles för mycket att göra.⁴¹ Förskolor och skolor är verksamheter som har särskilt svåra arbetsvillkor, omfattande personalomsättning, hög andel sjukskrivningar och står inför rekryteringssvårigheter.⁴² Dessa förutsättningar påverkar självfallet även ledarskapet i utbildningsväsendet.

Ledarskapet

Lärares arbetsmiljö påverkas självfallet av den ledning som finns hos huvudmannen samt i verksamheten. I en kommun är det kommunfullmäktige som är ytterst ansvarig för arbetsmiljön. I fristående förskolor och skolor är det huvudmannen. De ansvarar för att arbetsmiljöuppgifter fördelas vidare ut i organisationerna. Skolledare brukar få arbetsmiljöuppgifter delegerade av skolchefen eller motsvarande inom fristående verksamhet. Men bara för att ansvaret är fördelat längre ned i organisationens hierarki innebär det inte att nämnden/styrelsen/förtagsledningen inte har ett ansvar för arbetsmiljön. De måste försäkra sig om att arbetet fungerar som det ska.⁴³ Skolledare har dock ett ansvar för de arbetsmiljöuppgifter som delegeras till dem trots att det övergripande arbetsmiljöansvaret ligger på kommunfullmäktige eller den enskilda huvudmannen.

Skolledare måste följa lagar som i dagsläget kan ha tydliga målkonflikter. En skolledare som tackar ja till anställning tackar även ja till att följa både skollagen samt den kommunala lagstiftningen. I den kommunala lagstiftningen framhävs vikten av att hålla en budget i balans vilket inte alltid gynnar skollagens syfte att barnen och eleverna ska få en likvärdig utbildning. En stramare ekonomi är en riskfaktor för en försämrad arbetsmiljö för både lärare och skolledare vilket kan vara en grogrund för en tystare arbetsplats. Ledarskapet har dock en stor betydelse för arbetsplatsens arbetsmiljö. Problem med tystnadskultur börjar ofta med brister i ledarskapet inom organisationen.

En viktig aspekt av ledarskapet är dess mottaglighet för kritik. Arbetsgivarens mottaglighet för kritik kan variera från att efterfråga kritik till att kraftigt motarbeta kritik.⁴⁴ I vissa fall kan arbetsgivaren lyssna på kritiken men hävda att det till exempel av ekonomiska skäl inte går att

³⁶ SOU(2020:28); op.cit. 410–411

³⁷ Ibid; 513

³⁸ Skolverket 2009 och Skolverket 2019, Barn och personal i förskolan

³⁹ EASHW 2009

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Arbetsmiljöverket 2020; op.cit

⁴² Arbetsmiljöverket 2020, Arbetsorsakade besvär, s.34; Försäkringskassan 2021, Sjukfrånvaro efter bransch, s.3;

Skolverket 2021, Lärarprognoser 2021

⁴³ <https://www.lararforbundet.se/artiklar/arbetsmiljoansvar-och-arbetsmiljouppgifter>

⁴⁴ Börnfelt (2015) <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:856568/FULLTEXT01.pdf>

göra något åt det. I andra fall kan arbetsgivaren gå i försvarsställning och använda sig av negativa konsekvenser mot den som framför kritik. Negativa konsekvenser kan innefatta både utfrysning, utskällning och försämrade karriärmöjligheter. Ledarens dåliga beteenden kan ha en mycket negativ påverkan på arbetsmiljön.

Skolledarens mående och arbetsmiljö påverkar självfallet hans beteenden. Skolledare är, enligt en tidigare studie, en yrkesgrupp som har dubbelt så hög andel stressade individer som riskerar utbrändhet, 25 procent jämfört med 13 procent för en blandad svensk studiepopulation.⁴⁵ Enligt Skolverket väljer tyvärr även sex av tio rektorer att lämna yrket helt efter fem år.⁴⁶ Omsättningen bland rektorer är dessutom hög, i genomsnitt arbetar en rektor i tre år, vilket kan ha en negativ påverkan på relationen till medarbetarna.⁴⁷ Ytterligare en riskfaktor för att förskolans och skolans ledarskap kan brista är det höga antalet medarbetare per chef.

Ett högt antal medarbetare per chef riskerar att försämma kommunikationen men det finns även ett tydligt samband till att risken för långtidssjukskrivningar ökar.⁴⁸ Enligt Lärarförbundets skolledarenkät 2020 är antalet medarbetare per chef inom kommunal förskola och grundskola i snitt 34 respektive 35 medarbetare per chef. Det här är nästan tre gånger så många medarbetare än till exempel i fastighetsbranschen som i snitt har 10 medarbetare per chef. Enligt Nyckelinstitutet som följer upp hälsan i arbetet inom olika branscher är det tydligt att antalet medarbetare per chef inte bör överstiga ett snitt på 17. När cheferna har fler än 17 medarbetare är det statistiskt säkerställt att även sjukskrivningarna ökar. Ledarskapets förutsättningar påverkar verksamheternas arbetsmiljö. Det fråntar dock inte ledarens betydelse och roll i att skapa sunda arbetsplatser. Ett gott och lyhört ledarskap är en av de allra viktigaste grundstenarna och om det inte finns riskerar tysta arbetsplatser skapas. Detta kan innebära flera konsekvenser.

Vilka konsekvenser får tysta arbetsplatser?

Tystnadskultur kan ha långtgående konsekvenser. I en fungerande demokrati är det oerhört viktigt att våra samhällsbärande institutioner präglas av öppenhet och transparens. Medborgare är dessutom garanterade yttrandefrihet gentemot det allmänna (exempelvis stat, kommun eller region) och garanteras också insyn i det allmänna.⁴⁹ Den här externa insynen krävs för den demokratiska kontrollen av våra samhällsbärande institutioner. De anställda har en central roll för att upprätthålla dessa demokratiska värden och här är det mycket viktigt att de kan framföra sina åsikter och förslag för att verksamheten ska kunna bedrivas på bästa sätt, samt att de kan larma om missförhållanden.

Intern och extern kritik av det offentliga möjliggörs av grundlagarna. Om medborgares yttrandefrihet inte garanteras riskerar förtroendet för Sveriges demokratiska institutioner att påverkas negativt. Saknas öppenheten blir det även svårt att kräva makthavarna på sitt ansvar.⁵⁰ Förtroendet för i det här fallet den svenska skolan och skolans huvudmän påverkas likaså. Det här förstärker en styrning där det finns en ökad dokumentation, mätningar och ständiga jämförelser mellan skolverksamheter samt bidrar till att skolor blir ännu mer fokuserade på sitt rykte och varumärke.⁵¹

Förutom långtgående konsekvenser som minskat förtroende för samhällets demokratiska institutioner såsom skolan, är den mest uppenbara konsekvensen för skolans personal en dålig arbetsmiljö. Om det blir svårare att signalera arbetsmiljöbrister till chefen eller skyddsombudet

⁴⁵ Leo et al (2021). Skolledares arbetsmiljö: Ett projekt om organisatoriska förutsättningar, stressrelaterad psykisk ohälsa, personalrörlighet och förbättringspotential, Lunds universitet s.13

⁴⁶ Skolverket (2020), Omsättning bland rektorer i grund- och gymnasieskolan

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ <https://www.lararforbundet.se/artiklar/vad-sager-forskning-och-statistik-om-antal-medarbetare-per-chef>

⁴⁹ Regeringskansliets hemsida. Offentlighetsprincipen. Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/4adad2/contentassets/f0cc8d38355f4aa9b0f1bb97fd74d5f/offentlighetsprincipen--kortfattat-om-lagstiftningen>

⁵⁰ Power (2003) i Fackförbundet ST (2021)

⁵¹ Ibid

riskerar vardagsförbättringar att utebli. En dålig arbetsmiljö kan leda till sjukskrivningar, en hög personalomsättning och en sämre kvalitet i verksamheten. Allvarliga konsekvenser blir det för de drabbade anställda som vågar framföra kritik visar en studie.⁵² Studien gjordes på offentligt anställda där repressalieförbud ska finnas, trots detta har kritiken lett till sjukskrivning, omplacering eller avskedande. De flesta har i första hand framfört kritiken internt, men när de inte fått gehör har de slagit larm till medierna och/eller tillsynsmyndighet. I kommande avsnitt presenterar vi resultatet från undersökningen för att belysa lärares utsatthet för en tyst arbetsplats inom kommunen eller i privata utbildningsföretag.

⁵² Hedin m fl (2008)

Resultat

Resultatet kommer vara uppdelat på kommunal och fristående verksamhet. I texten kommer fristående att vara uppdelat som vinstdrivande respektive icke vinstdrivande verksamhet. Resultatet presenterar svar från lärare som är anställda i förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning.

Vilken attityd har arbetsgivaren till ett fackligt medlemskap?

”Jag har varit skyddsombud för Lärarförbundet på Vuxenutbildningen och just avslutat uppdraget. Skolledningen har inte kunnat skilja på mig i rollen som medarbetare eller ombud och inte heller mellan sak och person. Jag har blivit kränkt av såväl rektor i samverkan som närmaste chef. Lönediskriminerad och omplacerad med direkt koppling till skyddsombudsrollen och av mig påpekade brister i arbetsmiljön. Jag har fått höra att jag själv utgör ett arbetsmiljöproblem som sprider ett negativt klimat omkring mig. Andra kollegor som framfört kritiska synpunkter eller kommit med andra lösningar än ledningen har drabbats på motsvarande sätt, de har fått höra att de inte är bra medarbetare och fått sämre lön eller utebliven lönehöjning.”

— Lärare i kommunal vuxenutbildning

Mer än hälften, 52 procent, av lärarna inom kommunal verksamhet och sex av tio lärare inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att de uppfattar sin arbetsgivare som positiv till ett fackligt medlemskap (se diagram 1). För lärare inom vinstdrivande är det fyra av tio lärare som uppfattar att deras arbetsgivare är positiva till det fackliga medlemskapet. Även om de flesta arbetsgivare är positiva finns det även en andel lärare som svarar att deras arbetsgivare har en negativ attityd till ett fackligt medlemskap. Inom vinstdrivande verksamheten är det 14 procent som svarar att deras arbetsgivare ser negativt eller mycket negativt på ett fackligt medlemskap. Det är betydligt högre än för kommunal och icke-vinstdrivande, där det är 6 respektive 4 procent som svarar detta.

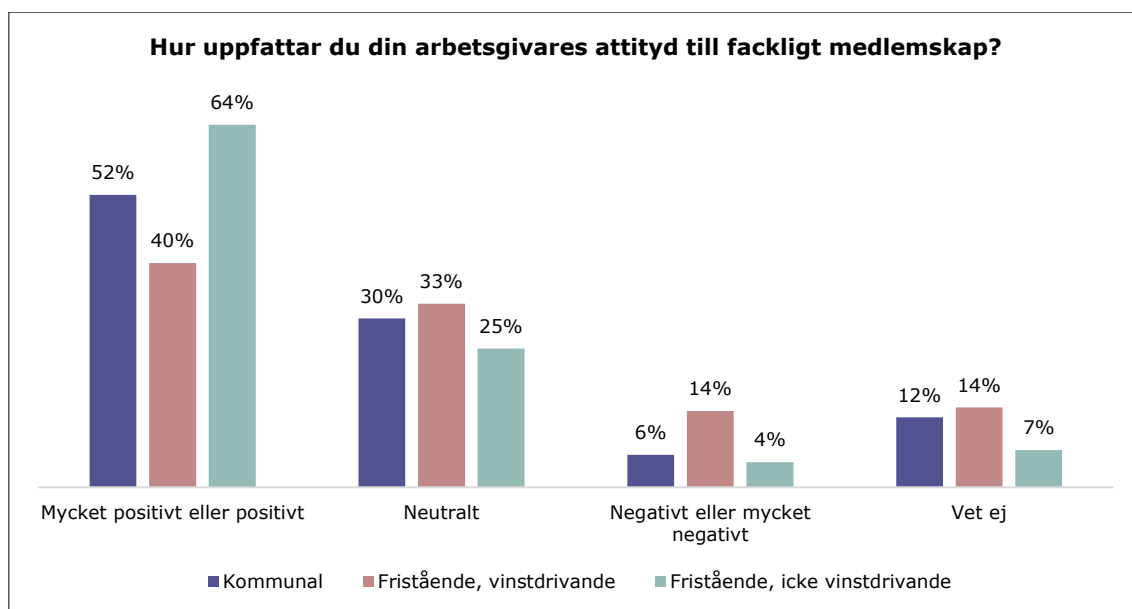


Diagram 1. Procentuell fördelning över hur lärarna uppfattar att deras arbetsgivares attityd till fackligt medlemskap ser ut. Baserat på 5 696 svar.

”Att inte våga ta kontakt med facket. Ingen som vågar vara fackligt ombud. Vågar inte påtala brister till arbetsgivaren. Om vårdnadshavarna frågar hur stora barngrupperna är samt personaltäthet får vi inte svara.”

— Lärare i kommunal förskola

”Det verkar inte vara av vikt att ha ett fackligt arbete och god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Man sätter vissa personer på roller som gagnar ledningen, t.ex. fackligt- och skyddsombud. Och då gagnar det inte personalen.”

— Lärare i vinstdrivande gymnasieskola

En majoritet av lärarna svarar att de vågar engagera sig fackligt utan att vara rädda för att drabbas av eventuella negativa konsekvenser (se diagram 2). Lärare inom icke vinstdrivande verksamhet vågar i störst utsträckning engagera sig utan rädsla där 78 procent svarar detta jämfört med 64 procent inom kommunala och 55 procent inom vinstdrivande verksamhet. Mest rädda för eventuella konsekvenser är lärare inom vinstdrivande verksamhet. En tredjedel av dem svarar att de antingen inte vågar engagera sig fackligt eller att de är rädda för eventuellt negativa konsekvenser. Motsvarande resultat för lärare som arbetar inom kommunal och inom icke vinstdrivande verksamhet är 24 procent respektive 16 procent.

”Man vågar ej tala öppet om saker, och även fackliga medlemmar avstår då de kan råka ut för konsekvenser.”

— Lärare i kommunal grundskola årskurs 7–9

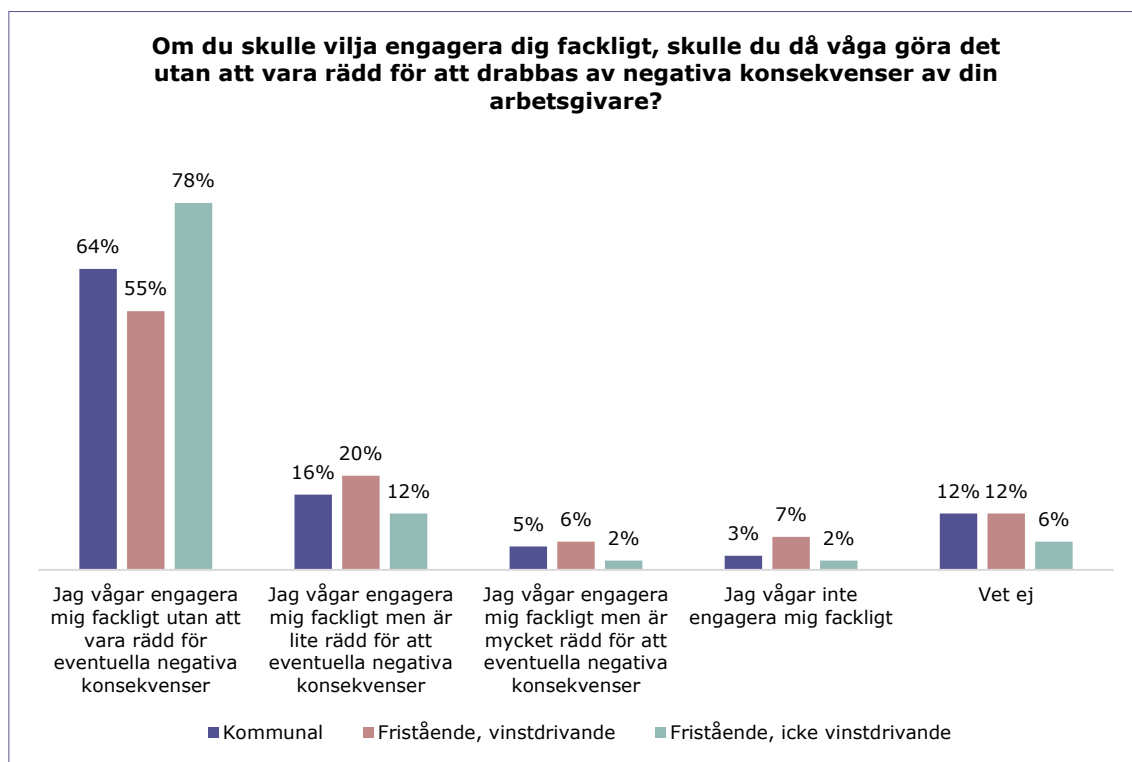


Diagram 2. Procentuell fördelning över huruvida man skulle våga engagera sig fackligt utan att vara rädd för att drabbas av negativa konsekvenser, uppdelat på vilken typ av huvudman man arbetar för. Består av svar från 4 114 lärare.⁵³

”Man bara nickar och gör som chefen säger. [Vi] har nyligen startat upp en facklig samverkan men chefen är väldigt svårmotiverad.”

— Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 1–3

”Ingen vill bilda klubb eller tillkalla facket p.g.a. att arbetsgivaren ej tycker om det.”

— Lärare i vinstdrivande gymnasieskola

”Ingen vill vara fackligt engagerad. Våra biträdande rektorer slutar en efter en.”

— Lärare i kommunal grundskola årskurs 1–3

⁵³ De lärare som har svarat på svarsalternativet ”Jag är inte intresserad av att engagera mig fackligt” har tagits bort.

Finns det en öppen kultur på arbetsplatsen?

”Man diskuterar inte problem. Ledningen kan säga att ’kom inte med problem, kom med lösningar’.”

- Lärare i icke vinstdrivande gymnasieskola

Kan man lyfta problem på arbetsplatsen?

Majoriteten av lärarna svarar att det helt eller delvis finns en öppen kultur, där man kan lyfta problem, på deras arbetsplatser. I den icke vinstdrivande verksamheten svarar hälften, 51 procent, av lärarna att det helt och hållet är en öppen kultur och endast sex procent svarar att det inte alls är en öppen kultur (se diagram 3). Lärare inom vinstdrivande verksamhet svarar i högre grad att det inte finns en öppen kultur, följt av lärare inom kommunal verksamhet (17 respektive 13 procent).

”Om man påtalar brister i ledningen kan det i nästa veckobrev komma en kommentar om detta med den underförstådda meningen att det är slutdiskuterat i den frågan.”

- Lärare i kommunal grundskola årskurs 1–3

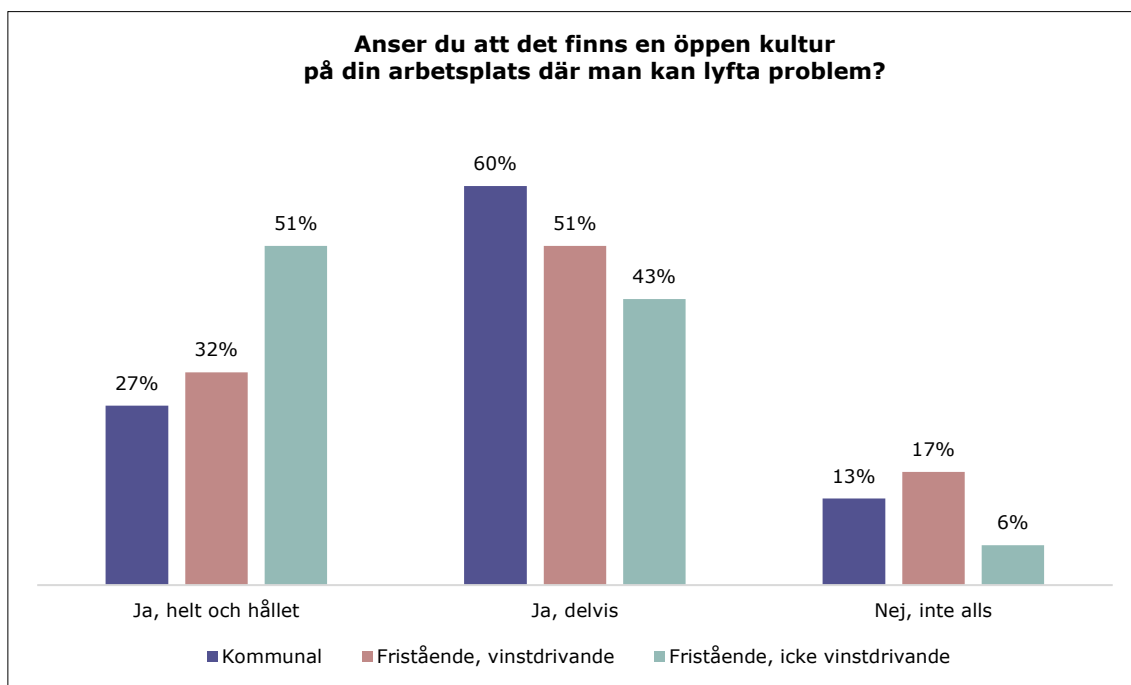


Diagram 3. Procentuell fördelning över huruvida man anser att det finns en öppen kultur på arbetsplatsen där man kan lyfta problem, uppdelat på typ av huvudman. Baserat på 5 367 svar.

”Vi lärare pratar ju med varandra men cheferna är inte intresserade av att lyssna på oss. Viftar bort problem, planerar bort APT:n så vi aldrig får diskutera viktiga frågor o.s.v.”

- Lärare i kommunal grundskola årskurs 7–9

”Problem lyfts inte till öppen diskussion utan diskuteras under radar.”

- Lärare inom icke vinstdrivande förskola

Kan man lyfta problem utan att framstå som besvärlig?

Fyra av tio lärare inom kommunal och vinstdrivande verksamhet svarar att det helt eller delvis stämmer att de väljer att inte ta upp problem som finns på arbetsplatsen för att inte framstå som besvärliga (se diagram 4). Motsvarande siffra för icke vinstdrivande verksamhet är var femte. En mycket högre andel lärare inom icke vinstdrivande verksamhet (66 procent) svarar att det inte

alls stämmer, jämfört med kommunal och vinstdrivande där 43 respektive 47 procent svarar att det inte alls stämmer.

”Lärare vågar inte säga vad man tycker för man vet att man kommer få svaret att det är jag/läraren som kan göra mer/bättre. Man vill inte vara besvärlig eller verka vara en dålig lärare. Man är rädd om sitt jobb.”

— Lärare i vinstdrivande gymnasieskola

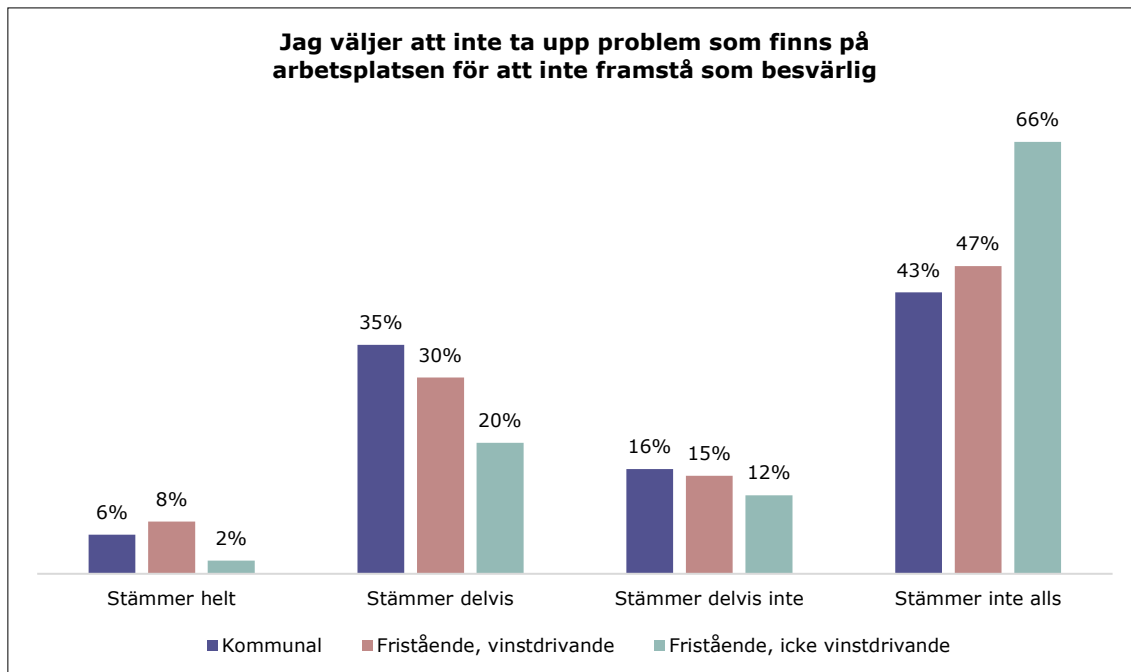


Diagram 4. Procentuell fördelning över huruvida man instämmer till påståendet ”Jag väljer att inte ta upp problem som finns på arbetsplatsen för att inte framstå som besvärlig”, uppdelat på typ av huvudman. Består av 4 293 svar.

Kan man öppet diskutera kvalitetsbrister i verksamheten?

Majoriteten av lärare svarar att det helt eller delvis stämmer att man på arbetsplatsen öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten (se diagram 5). Icke vinstdrivande verksamhet har den mest öppna kulturen där 84 procent svarar att det stämmer helt eller delvis. Den minst öppna kulturen för att diskutera kvalitetsbrister är kommunal verksamhet där 40 procent av lärarna svarar att det delvis eller inte alls stämmer. Inom vinstdrivande verksamhet är det 34 procent som svarar att det delvis eller inte alls stämmer medan endast 16 procent av de inom icke vinstdrivande svarar detta.

”Problemet, i vårt fall, är inte att man inte vågar säga vad man tycker. Problemet är att man alltid får samma svar, oaktat vad man säger. Vår ekonomi är dålig. Vi måste öka elevinflödet först’. Fokus ligger på pengar/vinst HELA tiden. Det överskuggar allt annat på ett osunt sätt. Till slut tystnar man ju i och med att det inte är någon idé att komma med förslag eller frågor.”

— Lärare inom vinstdriven vuxenutbildning

”Pratar inte om problem med huvudman. Om man gör det tystas man ner.”

— Lärare på vinstdriven förskola

”Flera anser att det inte är värt mödan att ta upp fel/brister eftersom inget ändå händer.”

— Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 4–6

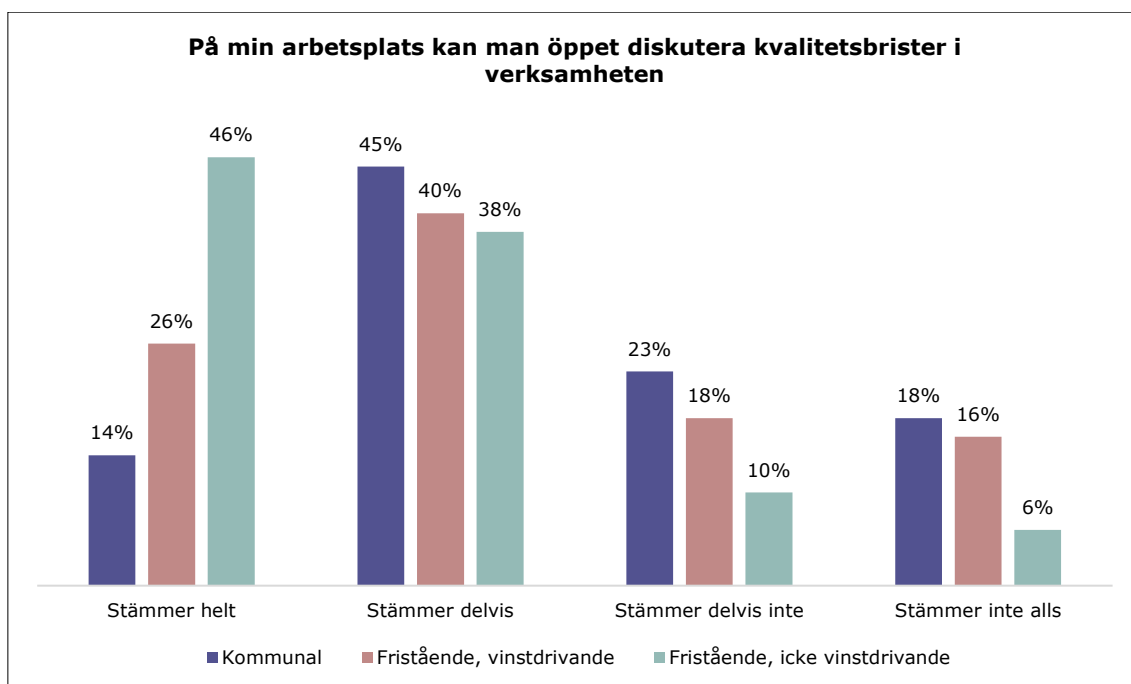


Diagram 5. Procentuell fördelning över huruvida man instämmer i påståendet "På min arbetsplats kan man öppet diskutera kvalitetsbrister i verksamheter", uppdelat på typ av huvudman. Består av 4 398 svar.

"Man talar bara om problemen med de närmaste som man har förtroende för men ej i samma omfattning på t.ex. arbetslagsmöten av rädsla för att det ska förmedlas till ledningen då det innebär en risk att drabbas av repressalier."

— Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 7–9

Finns det en rädsla att öppet prata om problem som finns på arbetsplatsen?

Var tionde lärare som arbetar inom vinstdrivande och kommunal verksamhet svarar att det helt stämmer att de känner en rädsla att öppet prata om problem som finns på arbetsplatsen (se diagram 6). För lärare inom de icke vinstdrivande verksamheterna är det endast tre procent som svarar detta. Fyra av tio lärare inom kommunal och vinstdrivande verksamhet svarar att det helt eller delvis stämmer att de känner en rädsla att prata öppet om problem som finns på arbetsplatsen.

Sex av tio lärare som arbetar inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att det inte alls stämmer att de känner en rädsla att prata öppet på arbetsplatsen. Det skiljer sig markant från lärare som arbetar i kommunal och vinstdrivande verksamhet där motsvarande siffra är 35 respektive 44 procent.

"Vissa vågar inte prata öppet på grund av rädsla."

— Lärare i icke vinstdrivande grundskola årskurs 4–6

"Man pratar med sina kollegor om det man upplever som jobbigt. Men när arbetsgivaren är i närheten håller man tyst p.g.a. någon slags rädsla tror jag."

— Lärare i vinstdrivande förskola

"Man säger inte det man skulle behöva säga på grund av rädsla."

— Lärare i kommunal gymnasieskola

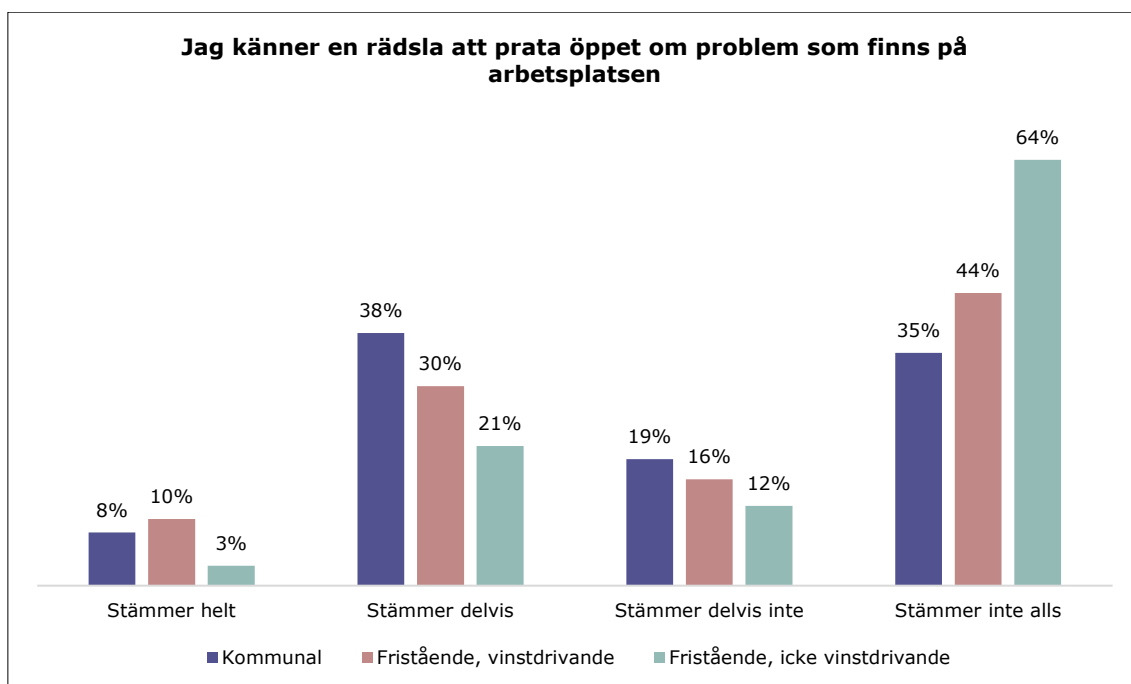


Diagram 6. Procentuell fördelning över huruvida man instämmer i påståendet "Jag känner en rädsla att prata öppet om problem som finns på arbetsplatsen", uppdelat på typ av huvudman. Består av 4 310 svar.

"Vågar inte berätta hur man har det för då kastas det tillbaka på att det är man själv som gör något fel. Efter många försök att lyfta problemen ger man upp när alla argument stoppas med 'det måste vara budget i balans'."

— Lärare i kommunal förskoleklass

"Anställda vågar inte påpeka vad som brister i arbetsmiljön."

— Lärare i vinstdrivande förskola

Kan man prata öppet med sina kollegor om olika problem?

Majoriteten av lärarna känner att de kan prata öppet med sina kollegor om olika problem (se diagram 7). Generellt sett svarar dock lärare inom vinstdriven verksamhet i större utsträckning att det finns saker som de inte kan prata öppet om med sina kollegor jämfört med lärare inom kommunal eller icke vinstdrivande verksamhet. Det lärarna svarar är svårast att prata öppet om med sina kollegor är att "inte känna att man har den tid man behöver till arbetsuppgifterna" samt att "känna sig utarbetad". 1 av 5 lärare inom vinstdrivande kan varken prata om att de saknas tid för att hinna med arbetsuppgifterna eller att de känner sig utarbetade. För lärare inom icke vinstdrivande verksamhet är denna siffra en av tio och inom kommunal verksamhet svarar 15 procent detta.

Ett annat ämne som lärare inte känner att de kan prata öppet om med sina kollegor är barns/elevers tillgång till särskilt stöd. 16 procent av lärarna inom vinstdrivande, elva procent av lärare inom kommunal och sju procent av lärarna inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att de inte kan prata öppet om att "inte ha tillgång till tillräckligt mycket särskilt stöd".

Hot och våld från vårdnadshavare eller elever är det ämne som de flesta lärare känner att de kan prata med sina kollegor om.

"Om jag lyfter problem om stress och påtalar vad jag ser hos mig själv och kollegor så möts jag av tystnad och sedan berättar kollegor att det är bra trots att vi det låter helt annorlunda i andra mindre officiella sammanhang. Kollegor mörkar sin egen situation."

— Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 1–3

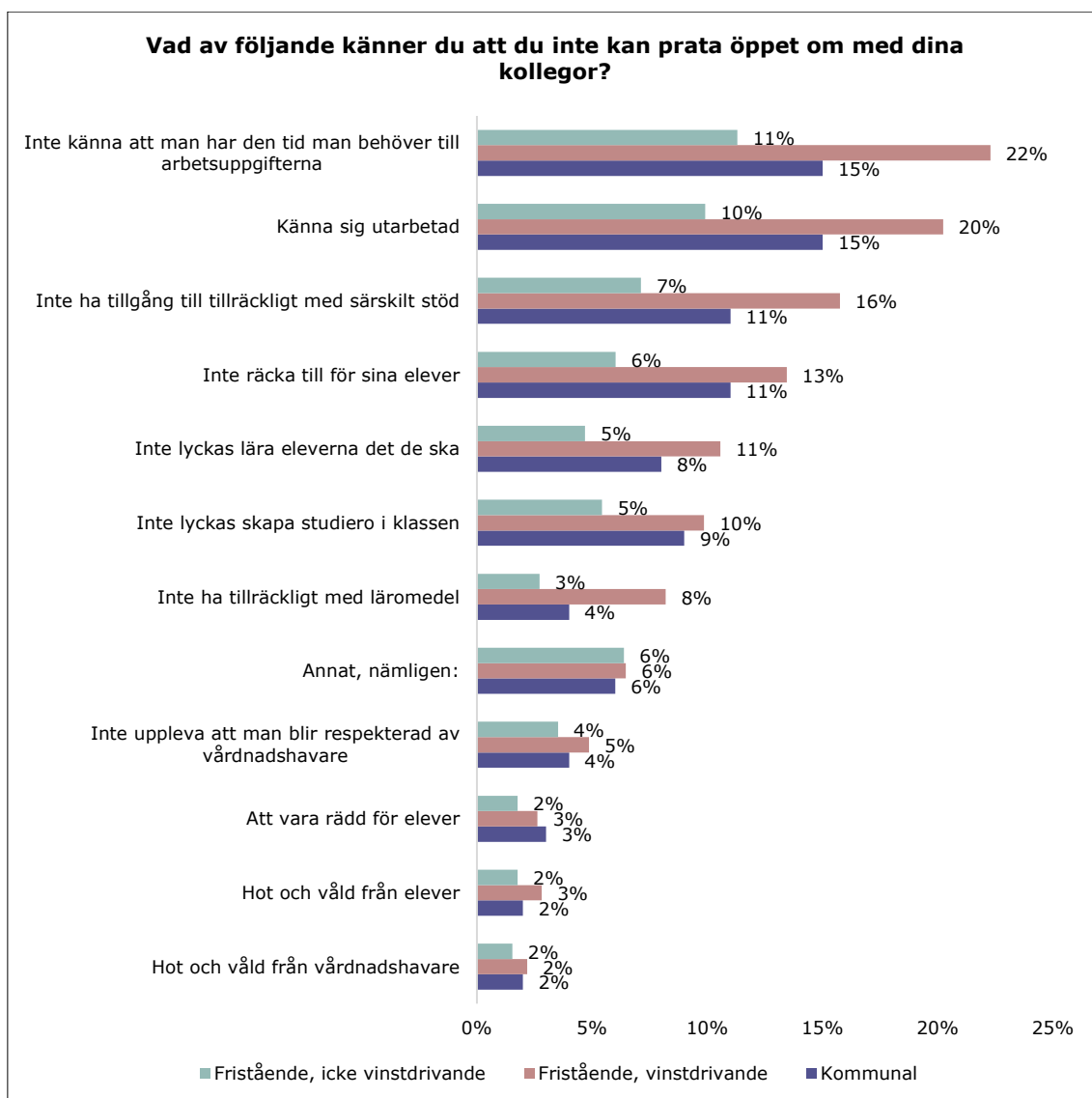


Diagram 7. Procentuell fördelning över vad man inte känner att man kan prata öppet om med sina kollegor, uppdelat på typ av huvudman. Baseras på 6 058 svar.

"Öppet klimat mellan kollegor, men kass ledning som ej lyssnar in och ej tar på allvar."

- Lärare i vinstdriven gymnasieskola

"Vi diskuterar öppet om våra arbetsförhållanden kollegor sinsemellan."

- Lärare i kommunal förskoleklass

"Svårt att ta upp saker och bli lyssnad på av en del kollegor."

- Lärare i kommunal förskola

Kan man prata öppet med sin arbetsgivare om olika problem?

"Man pratar med kollegor om problemet men man lyfter det inte vidare till chefen av olika anledningar."

- Lärare i kommunal grundskola årskurs 4–6

Generellt sett svarar fler lärare att de har svårare att prata öppet med sin arbetsgivare jämfört med huruvida de känner att de kan prata öppet med sina kollegor (jämför diagram 7 med diagram 8). Även gällande denna fråga svarar lärare inom vinstdriven verksamhet i högre grad att

de inte kan prata öppet om olika problem med sin arbetsgivare om man jämför med lärare inom icke vinstdrivande och kommunal verksamhet (se diagram 8). Det är också problemen att "inte känna att man har den tid man behöver till arbetsuppgifterna" samt att "känna sig utarbetad" som är det som lärarna svarar är svårast att prata öppet om.

En tredjedel av lärarna inom vinstdrivande verksamhet och en femtedel av lärarna inom kommunal verksamhet svarar att de inte kan prata öppet om att inte ha tillräckligt med tid till arbetsuppgifterna. För lärare inom icke vinstdrivande verksamhet är denna siffra 13 procent.

Var fjärde lärare inom vinstdrivande verksamhet och var femte inom kommunal verksamhet svarar att det är svårt att prata öppet med sin arbetsgivare om att vara utarbetad. Att inte kunna prata öppet om barns och elevers behov av särskilt stöd utmärker också sig i listan. En femtedel av lärarna inom vinstdrivande verksamhet svarar att de inte kan prata öppet med sin arbetsgivare om att "inte ha tillgång till tillräckligt mycket särskilt stöd". För lärare inom kommunal och icke vinstdrivande verksamhet är motsvarande siffra 17 respektive 9 procent.

"Ingen vågar säga något på mötena om arbetsbelastning och att material saknas m.m. Men alla tycker samma sak. Den som säger något straffas av chefen genom att bli uthängd inför andra ..."

— Lärare i vinstdrivande förskola

"Man ska bara vara tyst och jobba. Allt jobbigt ska sopas under mattan. Tycker man att det är något som är tufft eller fel ska man byta jobb. Man får absolut inte säga vad man tycker och hur man kan göra för att hjälpa barn i behov av särskilt stöd. Då får man en varning av rektorn som kan leda till en uppsägning ..."

— Lärare i vinstdrivande förskola

"Klasser som har stora behov av stöd och har svårt att få arbetsro under lektionerna får inte det stöd som behövs. Och man pratar inte om det. Skolan visar inte att det finns vissa problem utåt."

— Lärare i icke vinstdrivande grundskola årskurs 1–3

"Lärare vågar inte ta upp saker de har svårt med eftersom man ses som 'svag' av ledningen. Det är vid flera tillfällen som man får en predikan om hur man behöver göra ett bättre jobb när man tar upp sånt och ingen i ledningen tar hänsyn till att man redan gör och har gjort allt man kan. Ledningen fortsätter öka på arbetsbelastning men tar aldrig bort något från det man redan behöver göra."

— Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 4–6

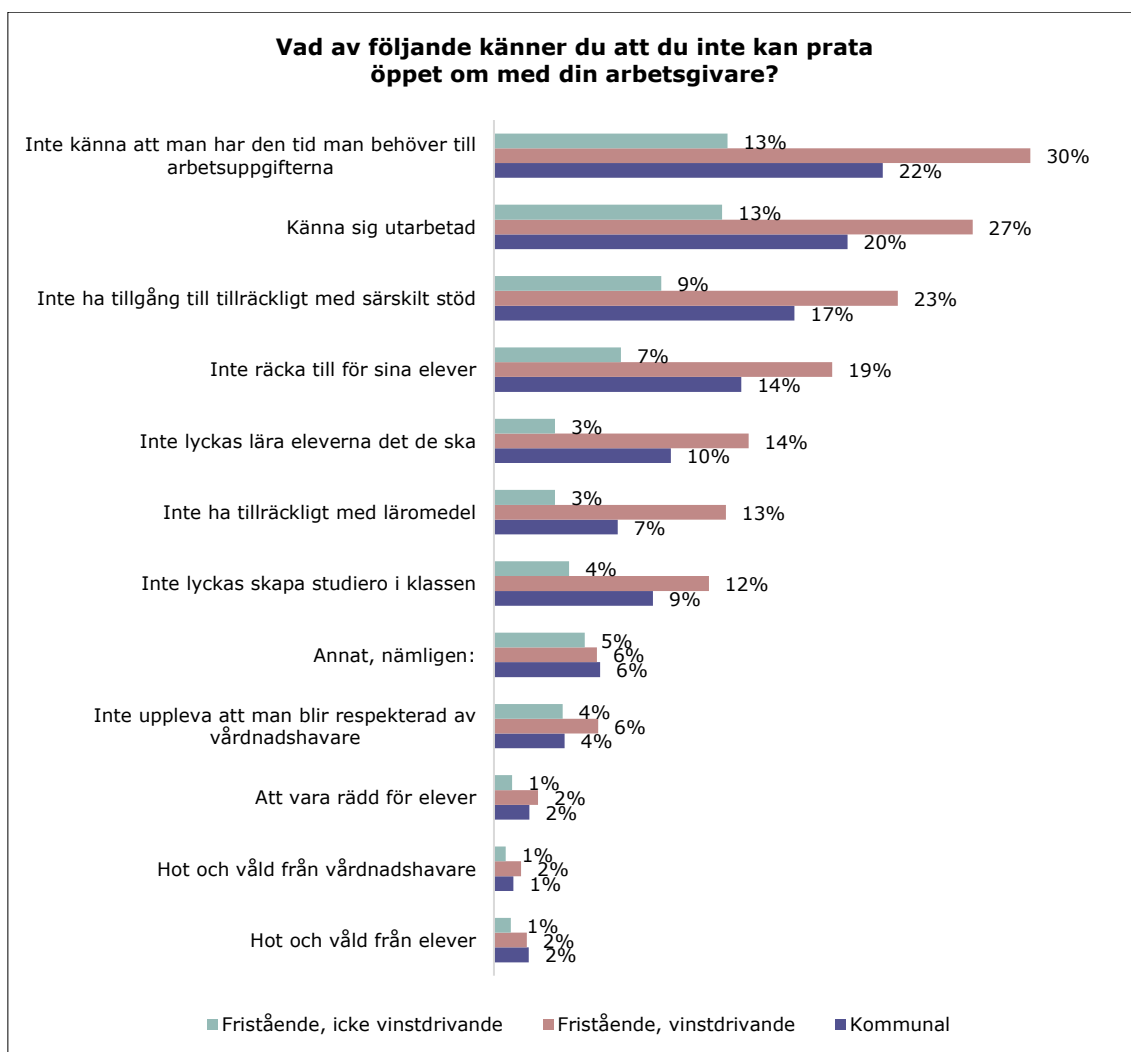


Diagram 8. Procentuell fördelning över vad man inte känner att man kan prata öppet om med sin arbetsgivare, uppdelat på typ av huvudman. Baserat på 6 113 svar.

Utsätts lärare för negativa konsekvenser om de påtalar brister?

”Kollegor väljer vad man vill prata om beroende på vem man pratar med, på grund av konsekvenser i form av sämre löneutveckling på grund av att vissa har goda kontakter med skolledning och informerar om vad kollegor gör och säger.”

— Lärare i kommunal gymnasieskola

Har du eller någon kollega utsatts för negativa konsekvenser om ni har påtalat brister?

Inom kommunal och vinstdrivande verksamhet svarar mer än var tionde lärare att de har fått negativa konsekvenser på grund av att de har påtalat brister eller haft synpunkter på verksamheten. För lärare inom icke vinstdrivande verksamhet är det sju procent som svarar att de har fått negativa konsekvenser. Var femte lärare inom kommunal verksamhet, var fjärde lärare inom vinstdrivande verksamhet och var tionde lärare inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att en eller flera kollegor har fått det (se diagram 9). Majoriteten, 62 procent, av lärarna inom icke vinstdrivande verksamhet svarar däremot att varken de själva eller någon kollega har fått negativa konsekvenser av att ha påtalat brister eller haft synpunkter på verksamheten. För lärare inom kommunal och vinstdrivande verksamhet är motsvarande siffror 36 och 38 procent.

"Ingen vågar lyfta problem med rektorn. Görs detta får personal sparken. Eller andra konsekvenser."

- Lärare i vinstdrivande fritidshem

"Upplever att vi inte får 'ifrågasätta' eller lyfta problem. Gör någon det blir det stora konsekvenser, exempelvis utfrysning."

- Lärare i icke vinstdrivande förskola

"Om man ifrågasätter eller yttrar sig blir det stora konsekvenser, som kränkande särbehandling, mobbning och omplacering."

- Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 4–6

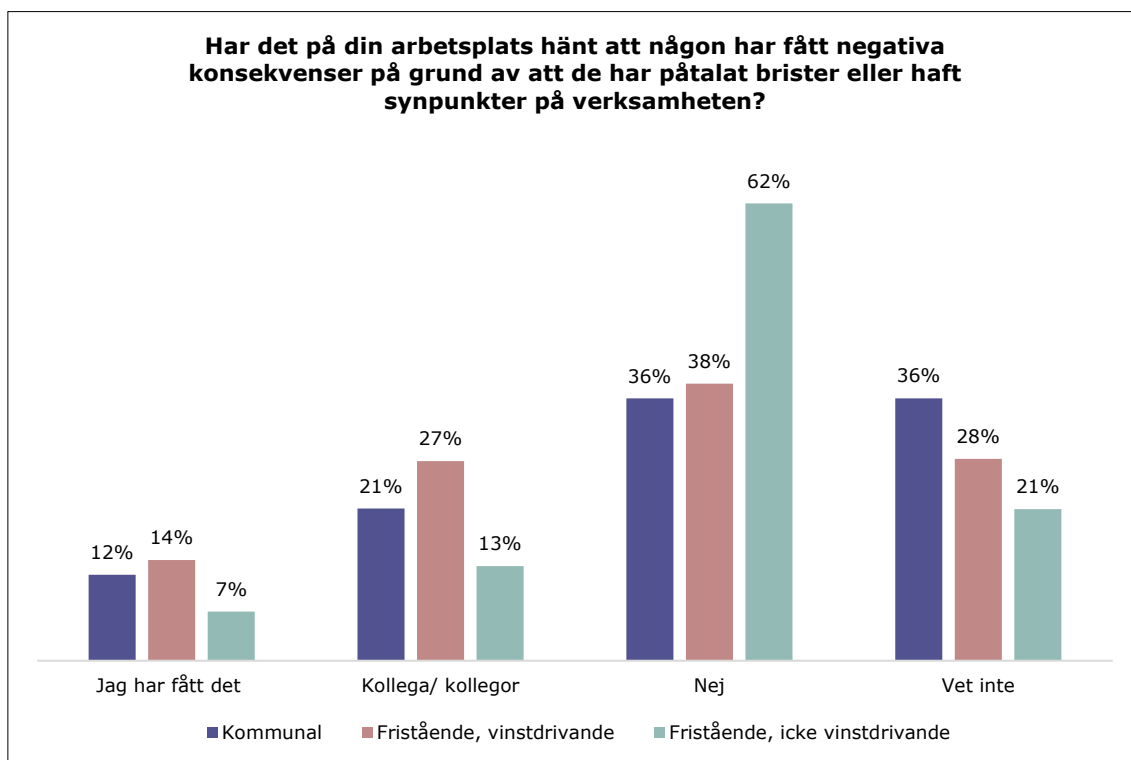


Diagram 9. Procentuell fördelning över huruvida de själva eller någon kollega har fått negativa konsekvenser på grund av att de har påtalat brister eller haft synpunkter på verksamheten uppdelat på typ av huvudman. Baserat på svar från 5 581 lärare.

"Rektorn blev nyss uppsagd på grund av (som vi fått veta) att hon eftersökte hjälp då arbetsbördan blev för stor. Företaget tyckte då att hon inte klarat sitt uppdrag. Vi är nu rädda att vi kollegor inte ska fråga och prata så mycket. Får svar som att vi måste prioritera bättre och vi säger till varandra att det går bra att säga upp sig om man inte klarar, orkar arbetet. Att det är lönlöst att ställa några grundläggande krav på sin arbets-situation. Att tro att vi har rätt till en bra arbetsmiljö är en fantasi. Det är bara att finna sig i allt, eller byta jobb. Facken har gjort ett jättebra jobb kring vår situation!"

- Lärare inom vinstdrivande vuxenutbildning

"Om man uttrycker sig 'negativt' får man en tillsägelse eller blir 'utskälld' eller i vissa fall kan ens kontrakt inte bli förlängt."

- Lärare inom vinstdriven grundskola årskurs 7–9

Vad har bristerna eller synpunkterna i verksamheten handlat om?

”Man ska vara skicklig utan resurser. Klagar man för mycket och gör vad som ryms inom arbetstiden så har man inte gjort sitt jobb enligt chefen. Då blir det ingen löneutveckling.”

— Lärare inom kommunalt fritidshem

De tre vanligaste bristerna/synpunkterna som lärare har svarat att det handlat om är ”arbetsbelastning”, ”dåliga förutsättningar att klara mitt uppdrag” och ”missförhållanden i verksamheten”. För lärare inom icke vinstdrivande verksamhet var det flest (66 procent) som svarade att det berodde på dåliga förutsättningar att klara uppdraget, medan arbetsbelastning var den vanligaste för lärare inom kommunal och vinstdrivande verksamhet där 73 respektive 75 procent svarade detta (se diagram 10).

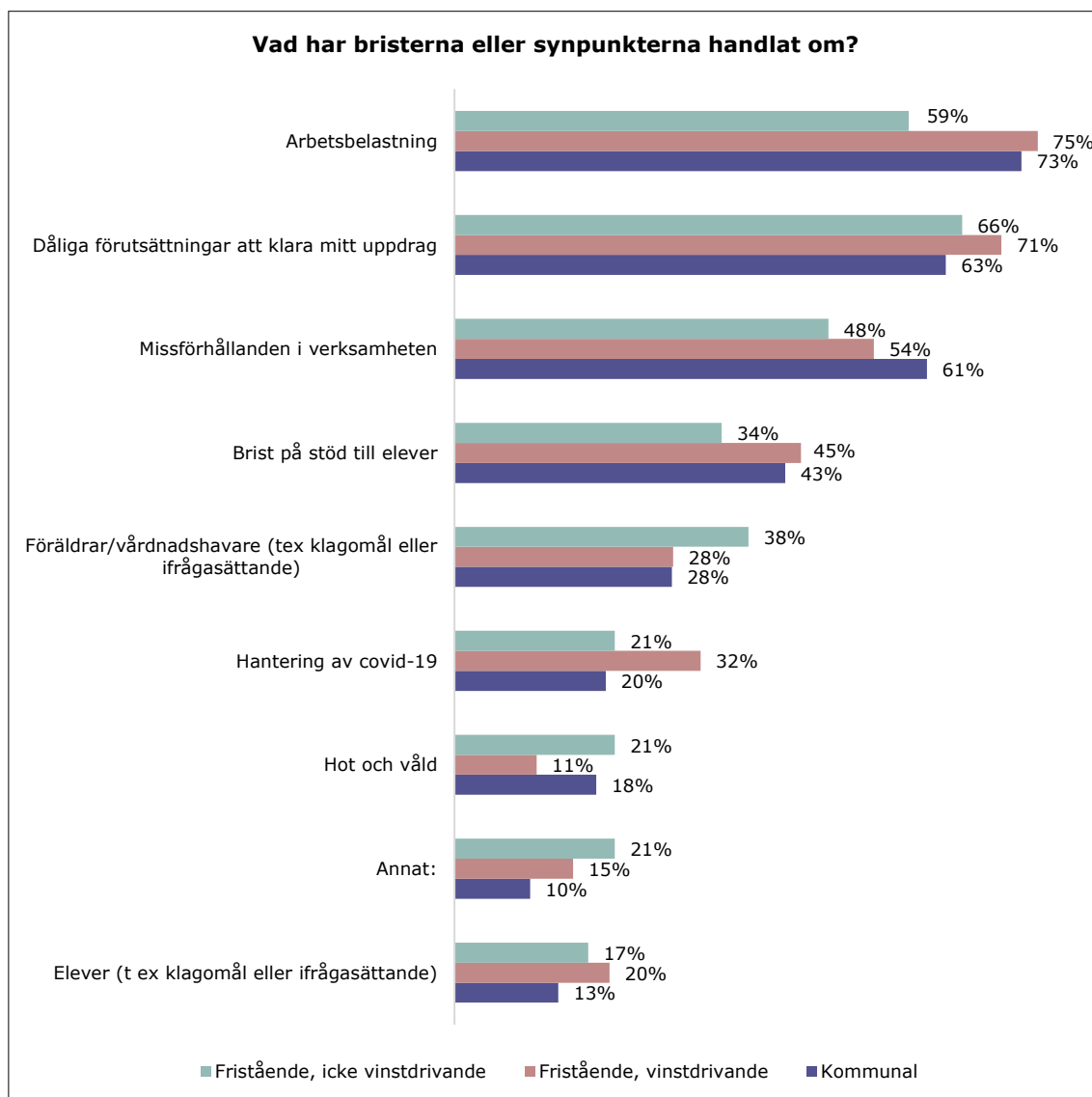


Diagram 10. Procentuell fördelning över vad bristerna eller synpunkterna handlat om när de fick negativa konsekvenser av arbetsgivaren (se diagram 9), uppdelat på typ av huvudman. Baserat på 196 svar. Värt att notera är att icke vinstdrivande här endast består av 29 lärare och ska därmed tolkas med försiktighet.

”Rektor blir arg, aggressiv och ändrar schema, arbetsuppgifter och/eller placerar personal där de inte vill arbeta. Det märks också i lönen när en har påpekat felaktigheter eller brister i schema, arbetsmiljö och lokaler.”

— Lärare i vinstdriven gymnasieskola

Vilka negativa konsekvenser har det handlat om?

"Den som säger något som rektor inte håller med om eller ser som kritik blir behandlad som den är dum i huvudet. Rektor visar med miner och blickar i möten tydligt vad han anser. Rektor har en auktoritär ledarstil och skäller ut medarbetare (underställda) i möten. 'Det är jag som bestämmer'."

— Lärare i vinstdrivande förskoleklass

För lärare inom vinstdrivande och icke vinstdrivande verksamhet är den vanligaste konsekvensen att man blir tillsagd eller utskälld av arbetsgivaren. Sex av tio lärare inom icke vinstdrivande och sju av tio lärare inom vinstdrivande svarar att de har blivit tillsagda eller utskälda när de har påpekat synpunkter/brister i verksamheten (se diagram 11). Bland lärare inom kommunal verksamhet svarar majoriteten att de har fått sämre löneutveckling som konsekvens. En högre andel lärare inom kommunal och vinstdrivande verksamhet svarar också att de har påverkat deras möjligheter att göra karriär (37 respektive 39 procent) om man jämför med icke vinstdrivande där 25 procent svarar detta.

"Man ska hålla med chefen och vara bundis med henne. Gör man inte det och gud förbjude säger vad man tycker så märks det på lönen."

— Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 1–3

"Den minsta kommentar om ett utvecklingsområde tolkas som kritik från arbetsgivaren. Konsekvenserna är utfrysning, kränkning, särbehandling, sämre löneutveckling, sämre utvecklingsmöjligheter i form av fortbildning, hot om uppsägning, m.m."

— Lärare i vinstdrivande vuxenutbildning

"När man framför åsikter skriftligen så lämnas de utan åtgärd. När man försöker boka möten så har de inte tid. Om man lyfter brister och önskar förbättringar så bryter man mot lönekriteriet att vara positiv och lösningsfokuserad. Då man sätter avtalsenliga gränser påverkar det möjligheten till god löneutveckling. Det är ett lönekriterium att vara positiv och lösningsfokuserad."

— Lärare i icke vinstdrivande grundskola årskurs 4–6

"Personer som uttrycker sig kritiskt mot ledningen gör man allt för att göra sig av med. Man utsätts för olika typer av bestraffningar gällande arbetsuppgifter, villkor etc. Har blivit fråntagen mitt försteläraruppdrag som jag haft i sex år p.g.a. att jag enligt rektor, är kritisk mot ledningen."

— Lärare i kommunal vuxenutbildning

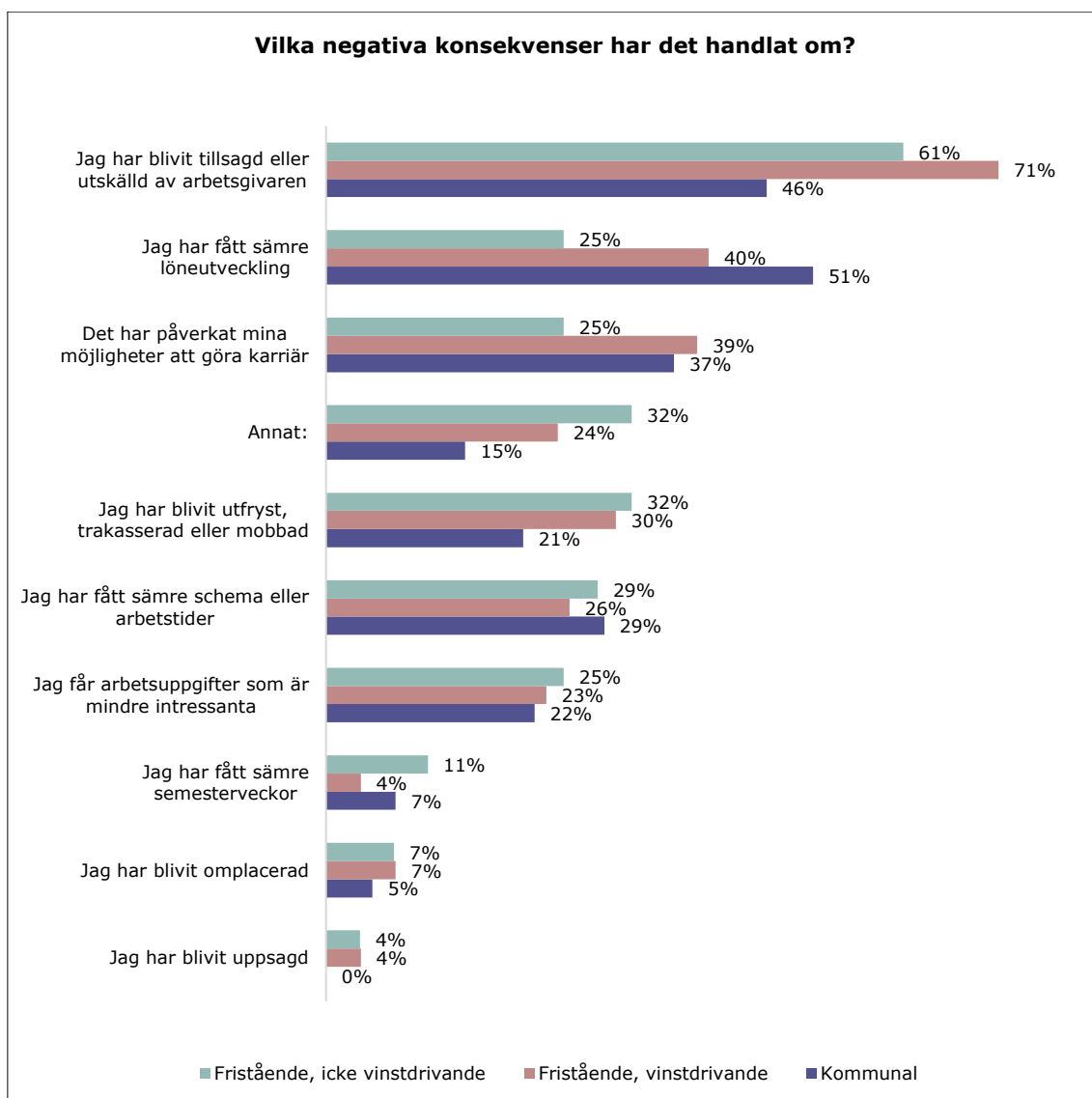


Diagram 11. Procentuell fördelning över vilka negativa konsekvenser de har fått uppdelat på typ av huvudman. Baseras på 192 svar. Värt att notera är att icke vinstdrivande här endast består av 28 lärare och ska därmed tolkas med försiktighet.

”Allt sker väldigt subtilt och är nästan omöjligt att bevisa. Men jag misstänker ett samband. Eftersom jag ställde frågor om arbetsmiljön och löneutvecklingen – och ifrågasatte en gång grundprinciperna för arbetskulturen i teamet - fick jag ingen löneökning två gånger i rad. Inte en enda fortbildningskurs bekostades. Jag tror att jag uppfattas som oavslappnad, kritisk, krävande – kanske också som besvärlig eftersom jag ställer frågor och strävar efter förbättring (konstruktiva inputs och förslag hur man skulle förbättra). Jag tycker också att den fortsatta utvecklingen har hållits tillbaka av praktiska skäl (för att man gör ju sitt jobb på den position vilken man fått). Jag väntade mer än 6 månader på en blankett (underskrift av arbetsgivare) som är viktig för mig (ansökan för svensk lärarlegitimation) – trots påminnelser.”

— Lärare inom vinstdriven grundskola årskurs 4–6

Hur påverkas lärarna av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen?

"Allt fler blir sjukskrivna av stress, vi är flera som varit sjukskrivna av utbrändhet och det finns inget stöd när man kommer tillbaka, säger man något om arbetsbelastning så blir man inte lyssnad på."

— Lärare inom vinstdriven förskola

Fler lärare inom vinstdrivande verksamheter svarar att de påverkas negativt på grund av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen om man jämför med lärare inom kommunal och icke vinstdrivande verksamhet (se diagram 12). Mer än hälften, 56 procent, av lärarna inom vinstdrivande verksamhet svarar att de känner sig stressade av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen. 48 procent av lärarna i kommunal verksamhet och 43 procent av lärarna inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att de känner sig stressade. Var fjärde lärare inom vinstdrivande verksamhet och var femte lärare inom icke vinstdrivande och kommunal verksamhet svarar att de känner sig oroliga. Mer än var femte lärare inom vinstdrivande verksamhet känner också att de ljuger om sin situation.

Var femte lärare inom vinstdrivande verksamhet svarar att de vill sluta som lärare på grund av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen. Motsvarande siffra för lärare inom kommunal och icke vinstdrivande verksamhet är 17 och 13 procent. Var tionde lärare inom vinstdrivande verksamhet svarar dessutom att de inte vågar engagera sig fackligt.

"Personal tar inte upp brister i arbetsmiljön, personal är rädda för kollegors reaktioner, personal får ångestattacker eller bryter ihop på arbetsplatsen så att personal de känner sig trygga med får trösta och stötta."

— Lärare i vinstdrivande förskola

"Psyiskt sjuk på riktigt, är rädd för att få stroke eller hjärtinfarkt enbart p.g.a. detta, eller att köra i väggen totalt p.g.a. just detta att det inte finns en öppen kultur."

— Lärare i kommunalt fritidshem

"Har efter drygt 27 år i yrket förstått att ledarskapet i skolan är helt avgörande, det är ont om tydliga och goda ledare. Grundskoleförvaltningen styr skolan med järnhand, toppstyr, mkt management, inget fokus på lärande. Tror att det är lika illa på andra skolor. X⁵⁴ kommun är en katastrof. Ja, jag undrar verkligen om jag ska vara kvar i skolan."

— Lärare i kommunal grundskola årskurs 7–9

⁵⁴ Vi har valt att anonymisera kommunen.

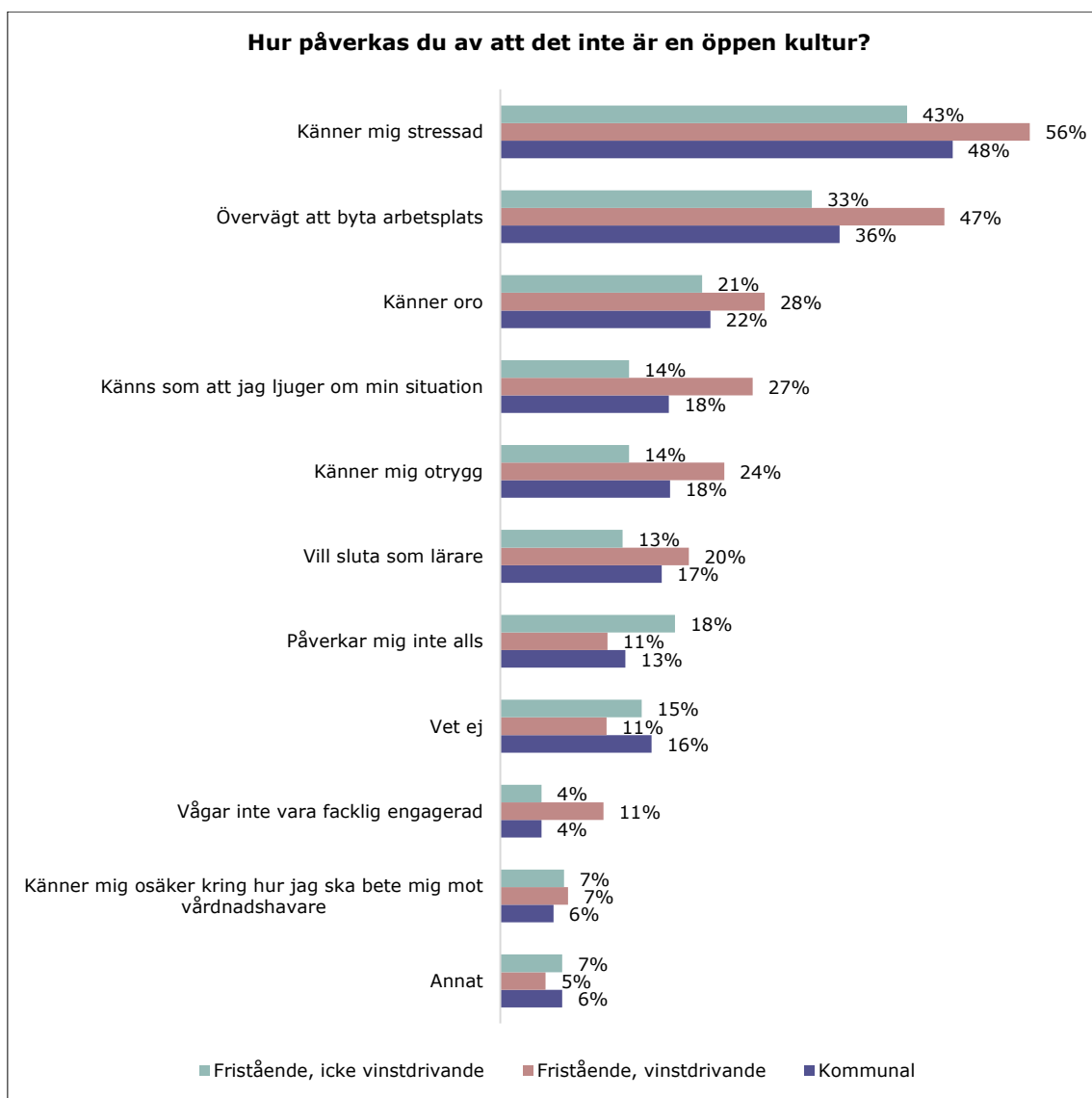


Diagram 12. Procentuell fördelning över hur man påverkas av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen, uppdelat på typ av huvudman. Baserat på 3 538 svar.

Finns det en tystnadskultur på arbetsplatsen?

”Det råder en tystnadskultur som gör att rektorer och biträdande rektorer inte kan lyfta de problem som finns oavsett om det gäller elevantal, personalbrist eller lokalbrist. Allt ska vara som skolchefen säger annars 'hänger de löst'.”

— Lärare i kommunal förskoleklass

”Jag kan känna det när jag kommer in i ett rum, det blir tyst och luften är tjock.”

— Lärare i vinstdrivande grundskola årskurs 1–3

Majoriteten av lärarna svarar att det i någon utsträckning finns en tystnadskultur. Tystnadskulturen är mest utbredd för lärare inom vinstdriven och kommunal verksamhet. Var tionde lärare som arbetar inom vinstdriven verksamhet svarar att det i mycket stor utsträckning finns en tystnadskultur och 38 procent svarar att det finns i ganska eller mycket stor utsträckning (se diagram 13). För kommunal verksamhet är motsvarande siffror åtta respektive 34 procent. Lärare som arbetar inom icke vinstdrivande verksamhet har inte lika stora problem med tystnadskulturen där 16 procent svarar att det i ganska eller mycket stor utsträckning finns en

tystnadskultur på arbetsplatsen. Det är mest vanligt att lärare inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att det inte alls finns någon tystnadskultur på arbetsplatsen (45 procent). Inom kommunal och vinstdrivande verksamhet är det i stället var femte respektive var fjärde lärare som svarar detsamma.

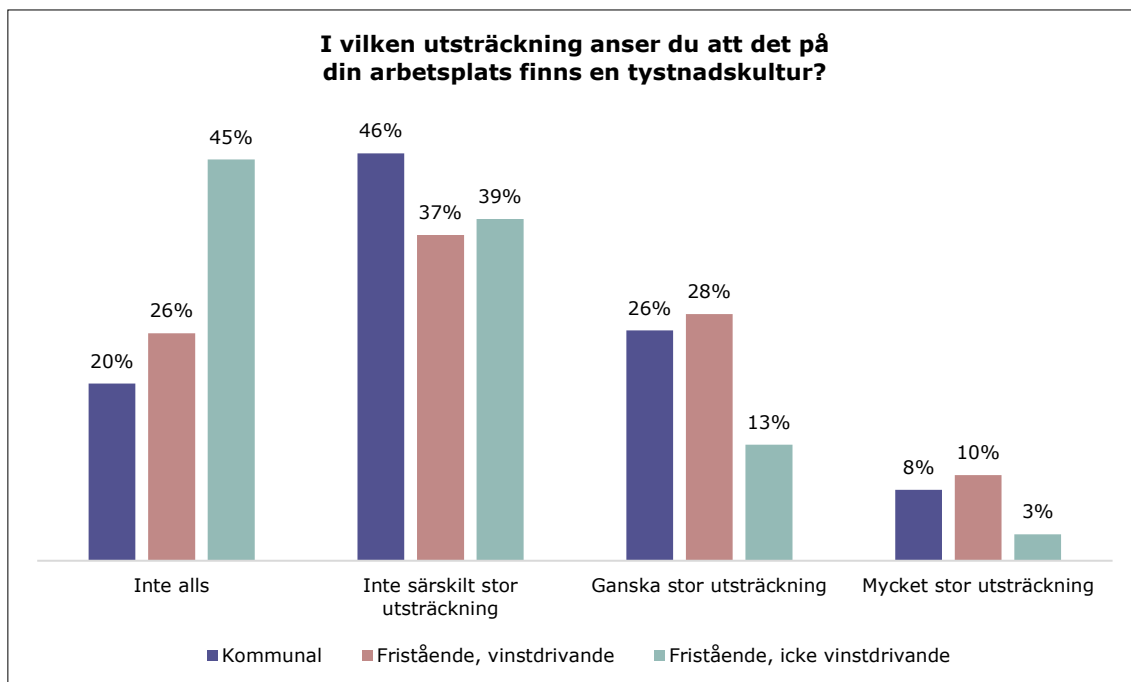


Diagram 13. Procentuell fördelning över i vilken utsträckning man anser att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen, uppdelad på typ av huvudman. Baseras på svar från 5 063 lärare.

”Hot om uppsägning, maktutövning, tystnadskultur och inget demokratiskt förändringsarbete.”

— Lärare i icke vinstdrivande grundskola årskurs 7–9

Slutsatser

I Sverige ses det som en självklarhet att arbetsgivaren och facket samarbetar. Den svenska modellen är uppbyggd utifrån att anställda organiserar sig fackligt. Alla anställda har rätt att vara medlemmar i en facklig organisation utan att arbetsgivaren ska ha en åsikt om det. Anställda har också rätt att uttrycka sig fritt på arbetsplatsen utan att få negativa konsekvenser av arbetsgivaren. Den här rapporten visar dock en annan bild där lärare känner sig rädda och nedtystade av sina arbetsgivare.

● Tystnadskulturen i offentligfinansierad verksamhet är ett samhällsproblem

Som flera fackförbund har uppmärksammat är tystnadskulturen utbredd inom många delar av den offentligfinansierade verksamheten både i kommunal, statlig och privat regi.⁵⁵ Detta är ett problem som behöver tas på allvar. Om anställda inte vågar lyfta brister i verksamheten eller får negativa konsekvenser om de lyfter brister så får det stora konsekvenser för hela vårt demokratiska samhälle och i längden förtroendet för våra institutioner. Detta oavsett om det är inom utbildningsväsendet, polisen, vården, socialtjänsten eller inom statliga myndigheter. Offentligfinansierad verksamhet kan inte drivas som ett företag där medarbetare först och främst ska vara lojala mot sina arbetsgivare och deras varumärke i stället för att fokusera på det som är bäst för målgrupperna och deras egen arbetsmiljö. I en fungerande demokrati är det dessutom centralt att våra samhällsbärande institutioner präglas av öppenhet och transparens. Tystnadskultur går endast att motverka med ett bibehållt öppet samtalsklimat där grundlagarna värnas. Idag finns det inte någon tillsynsmyndighet som ansvarar för att se till att arbetsgivarna lever upp till kraven om yttrandefrihet och meddelarfrihet. Tystnadskulturen på arbetsplatserna behöver tas på allvar för att värna vår demokrati.

● Olika grader av tystnad – värst inom vinstdrivande verksamhet

Resultatet i vår undersökning visar att graden av tystnad på arbetsplatserna varierar. Lärare kan uppleva allt från en helt öppen arbetskultur, till att känna att de inte kan prata öppet om problem eller till att de fullt ut upplever en tystnadskultur där de drabbas av repressalier när brister påpekas. Problemen med tystnaden är som störst inom de vinstdrivande verksamheterna och minst på de fristående icke vinstdrivande. Problembilden i kommunal verksamhet liknar i hög grad de problem som finns inom vinstdrivande verksamhet.

Det finns flera faktorer som kan bidra till att det är stora skillnader mellan de olika typerna av verksamheter. Vinstdrivande verksamheter har en ökad press från aktieägare att verksamheten behöver ha goda vinstmarginaler, vilket kan påverka transparensen inom organisationen. Verksamhetens rykte och varumärke blir desto viktigare och lärare tvingas upprätthålla en fasad utåt. Det blir viktigare att kontrollera informationsflöden och kan vara en orsak till att en tystnadskultur skapas.

Fristående icke vinstdrivande verksamheter har inte samma press från aktieägare utan kan styras av andra drivkrafter. Vissa verksamheter är små föräldrakooperativ där familjers engagemang styr förskolans eller skolans verksamhet. I många fall deltar deras egna barn i verksamheten. Icke vinstdrivande verksamheter är ofta mindre organisationer, vilket innebär kortare vägar till beslutsfattande. De kan skapa bättre förutsättningar för att bibehålla goda relationer som underlättar samarbetet med personalen och en bättre arbetsmiljö, men också en ökad förståelse för cheferna i hur besluten landar i organisationen.

Kommunal verksamhet har också en högre grad av tystnad jämfört med fristående icke vinstdrivande verksamhet. Här ligger ofta besluten längre bort från lärarna och det är generellt sett större risk för att synpunkter inte ens når beslutsfattarna. Större verksamheter med många

⁵⁵ <https://via.tt.se/pressmeddelande/ny-undersokning-om-sexuella-trakasserier-och-tystnadskultur-inom-polisen?publisherId=3235599&releaseId=3286290>
Fackförbundet ST; <https://www.publikt.se/nyhet/anstallda-vittnar-om-tystnadskultur-23572>
Vision 2022; <https://via.tt.se/data/attachments/00782/1b7be56c-a2c3-4bec-aab3-96c7fd15337b.pdf>
<https://skolvarlden.se/artiklar/granskning-varannan-larare-ar-tyst-av-radsla-att-straffas>

anställda per chef såsom det är i kommunal förskole- och skolverksamhet är heller inte en bra grogrund för goda relationer mellan medarbetare och ledning. Skolledare hinner inte bilda relationer med sina medarbetare vilket också försvårar ledarskapet. Relationerna underlättas inte heller av många rektorsbyten.

● **Lärare undviker att prata om problem i verksamheten**

Vår undersökning visar att fyra av tio lärare inom både kommunal och vinstdrivande verksamhet känner en rädsla för att prata öppet om problem. Motsvarande siffra för icke vinstdrivande verksamhet är 24 procent. Fyra av tio lärare inom kommunal verksamhet svarar också att det helt eller delvis stämmer att de väljer att inte ta upp problem som finns på arbetsplatsen för att inte framstå som besvärliga. Motsvarande siffra för vinstdrivande verksamhet är 38 procent och för icke vinstdrivande verksamhet 22 procent. Det är allvarligt att så pass många lärare känner att de inte kan prata öppet om problem för att de är rädda eller inte vill framstå som besvärliga. För att kunna skapa en verksamhet med kvalitet måste arbetsgivarna vara öppna för att lyssna på påtalande av brister som finns i verksamheten. Detta särskilt eftersom det inte är lärarna som har det övergripandet ansvaret för att åtgärda bristerna. Det är huvudmännens och arbetsgivarnas ansvar att både se till att det finns ett öppet klimat där de anställda vågar lyfta problem och att skapa förutsättningar för en bra arbetsmiljö.

● **Tystnadskultur på majoriteten av arbetsplatser**

Majoriteten av lärarna svarar att det i någon utsträckning finns en tystnadskultur. Tystnadskulturen är mest utbredd för lärare inom vinstdriven och kommunal verksamhet. Var tionde lärare som arbetar inom vinstdriven verksamhet svarar att det i mycket stor utsträckning finns en tystnadskultur och 38 procent svarar att det finns i ganska eller mycket stor utsträckning. För kommunal verksamhet är motsvarande siffror åtta respektive 34 procent. Lärare som arbetar inom icke vinstdrivande verksamhet upplever inte lika stora problem med tystnadskulturen. Där svarar 16 procent att det i ganska eller mycket stor utsträckning finns en tystnadskultur på arbetsplatsen.

Lärare i förskolan vittnar om att de inte får berätta hur illa det är med bemanningen. I en icke vinstdrivande förskola toppstyr ledningen i den grad att lärare blir tillsagda vilka exakta ord de ska säga till vårdnadshavare. Andra lärare i grundskolan avslöjar att de aldrig pratar öppet om den makt vårdnadshavare och elever har med anledning av att de kan hota med att eller faktiskt byta skola om lärarna inte följer deras krav gällande exempelvis betygsättning. Det är oacceptabelt.

● **Arbetsgivares attityd till fackligt arbete hotar den svenska modellen**

Det är allvarligt att en tredjedel av lärarna inom vinstdrivande verksamhet svarar att de antingen inte vågar engagera sig fackligt eller att de är rädda för eventuellt negativa konsekvenser om de skulle engagera sig fackligt. Mer än var tionde svarar också att de uppfattar att deras arbetsgivare är ganska eller mycket negativa till fackligt medlemskap. I Sverige har vi en stark facklig tradition och vi har en laglig rätt att vara medlemmar i en förening och vara fackligt engagerade utan att riskera negativa konsekvenser från arbetsgivaren. Att arbetsgivarna har en negativ attityd eller aktivt motarbetar fackligt arbete hotar den svenska modellen. Rapporten visar att vinstdrivande verksamheter är mest kritiska till fackligt arbete. Ett ökat antal privata aktörer som inte har kunskap om svensk arbetsrätt kan försämma situationen. Det finns också en risk att en ökad uppluckring av LAS kan leda till en ökad tystnadskultur eftersom forskning visar att anställda är mer rädda att lyfta kritik om deras anställning är osäker.

● **Huvudmän brister i sitt arbetsmiljöansvar**

Det är oerhört allvarligt att det är så många lärare som känner att de inte kan prata öppet om arbetsmiljön med sina arbetsgivare. En tredjedel av lärarna inom vinstdrivande verksamhet och en femtedel av lärarna inom kommunal verksamhet svarar att de inte upplever att de kan prata öppet om att ha tillräckligt med tid till arbetsuppgifterna. Var fjärde lärare inom vinstdrivande verksamhet och var fjärde i kommunal verksamhet svarar att det är svårt att prata öppet med

sin arbetsgivare om att vara utarbetad. Detta kan leda till en ökad risk för att bli sjukskriven på grund av arbetsrelaterad stress. Vad som är ännu mer allvarligt är de som svarar att de har fått negativa konsekvenser på grund av att de har påtalat brister som till exempel hög arbetsbelastning och dåliga förutsättningar att inte klara uppdraget. Det är under all kritik att det förekommer att arbetsgivare skäller ut sina anställda för att de lyfter att de har för hög arbetsbelastning. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att leda och fördela arbetet och därmed se till att reglera lärarnas arbetsbelastning.

Huvudmannen är alltid ansvarig för arbetsmiljön i skolan. Olika arbetsuppgifter i arbetsmiljöarbetet kan delegeras, men ansvaret ligger alltid hos huvudmannen som arbetsgivare. Huvudmannen måste säkerställa att det finns en arbetsmiljöorganisation, att det finns rätt förutsättningar för arbetsmiljöarbetet och att arbetsmiljölagen följs. Arbetsuppgifter i arbetsmiljöarbetet kan delegeras till exempelvis rektor eller skolchef, som i sin tur kan delegera vidare arbetsmiljöuppgifter, men ansvaret ligger alltid hos huvudmannen som arbetsgivare. Idag tar inte huvudmännen ett tillräckligt stort ansvar. De måste ge rektorerna förutsättningar att arbeta förebyggande gällande arbetsmiljöproblem. Det gäller både i form av resurser och kunskap om hur arbetsmiljöarbete ska ske. Huvudmannen/arbetsgivaren ska använda de verktyg som finns på Suntarbetsliv, Prevent och Partsrådet. Arbetet med de verktygen ska ske i samverkan med medarbetare och skyddsombud.

● **Brister i skolväsendets ledarskap**

Undersökningen visar att det finns tydliga brister i ledarskapet i hela utbildningsväsendet: förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och i vuxenutbildning. Det finns flera förklaringar till varför. Forskning har visat att skolledare löper stor risk att drabbas av utmattning⁵⁶, vilket såklart får stora konsekvenser för ledarskapet. En stressad chef har svårt att vara närvarande för sina medarbetare. Skolledare hamnar ofta i en problematisk situation där de får påtryckningar både uppifrån i hierarkin och från sina medarbetare. Det är väldigt viktigt att skolledarna får de förutsättningar de behöver för att kunna skapa en bra arbetsmiljö både för medarbetarna och för dem själva.

● **Staten måste ta ett huvudansvar för utbildningsväsendet**

Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att skapa en god arbetsmiljö där medarbetare utan rädsla kan lyfta problem. Det går dock inte att bortse ifrån att staten har ett ansvar för den utveckling vi har haft inom utbildningsväsendet. Vi har under det senaste årtiondet sett flera omfattande reformer som har förändrat skolsystemet. Det har haft en negativ påverkan på lärares arbetsmiljö, inflytande och påverkat deras möjligheter att yttra sig. Det har skapats en skolmarknad där barn och elever blir kunder och i en konkurrensutsatt skolmarknad blir varumärket och organisationens rykte viktigare än allt annat. Alla påverkas och det drabbar inte bara de vinstdrivande verksamheterna utan även kommunala och icke vinstdrivande verksamheter. Staten behöver därför ta över huvudansvar för skolan samt att vinst och marknadsskola bör fasas ut.

Staten måste också se till så att det sker regleringar så att lärares förutsättningar blir likvärdiga. På så sätt minskar risken för att arbetsgivare kan missbruka sin makt. Det handlar bland annat om att undervisningstiden, planeringstiden och undervisningsgruppernas storlek ska regleras nationellt samt att lärares tillgång till läromedel ska regleras i skollagen.

● **Grundlagar kring yttrande- och meddelarfrihet följs inte**

Arbetsgivare och huvudmän är ansvariga för att utbildningsväsendet följer svenska grundlagar. Att kunna yttra sig fritt internt och externt om de brister som finns på arbetsplatsen är grundlagsskyddade rättigheter som är viktiga för att upprätthålla demokratiska institutioner som utbildningsväsendet. Denna rapport har fokuserat på lärares möjligheter att framföra intern

⁵⁶ Persson, R., Leo, U., Arvidsson, I., Nilsson, K., Österberg, K., & Håkansson, C. (2020). Självskattad hälsa och förekomst av utmattningstecken bland svenska skolledare: Tvärsnittresultat från 2018 och 2019. Arbets- och miljömedicin Syd.

kritik. Eftersom en majoritet av lärarna finner det svårt att vara öppna internt är det en hög sannolikhet att det upplevs som ännu svårare att framföra extern kritik. Det är väldigt viktigt att lärare och skolledare vet vilka rättigheter de har gällande att lyfta kritik och påtala brister i verksamheten oavsett om detta sker internt eller externt. Det är också tydligt att arbetsgivarna har kunskapsluckor gällande vilka rättigheter de anställda har att få yttra sig och vilket ansvar de själva har för att upprätthålla lagstiftningen.

● **Tysta arbetsplatser får långsiktiga problem**

Tysta arbetsplatser skapar stora problem. I vår undersökning kan vi se att det på individnivå främst skapar stress och oro. Mer än hälften, 56 procent, av lärarna inom vinstdrivande verksamhet, 48 procent av lärarna i kommunal verksamhet och 43 procent av lärarna inom icke vinstdrivande verksamhet svarar att de känner sig stressade. Var fjärde lärare inom vinstdrivande verksamhet och var femte lärare inom icke vinstdrivande och kommunal verksamhet svarar att de känner sig oroliga.

Mer än var femte lärare inom vinstdrivande verksamhet svarar att de upplever att de ljugar om sin situation. I de öppna svaren lyfter lärarna att deras arbetsgivare förbjuder dem att prata om att de är underbemannade och att de inte får ta in vikarier. När lärare upplever att de tvingas ljuga inför vårdnadshavare leder det till en ökad stress.

För arbetsgivaren innebär det konsekvenser för verksamheten. Lärare riskerar att bli sjukskrivna på grund av arbetsrelaterad stress om de inte vågar lyfta att de har en för hög arbetsbelastning och/eller en dålig arbetsmiljö. Det medför inte endast ett lidande för individen utan kan även leda till en försämrad arbetsmiljö och ökad arbetsbelastning för hela arbetslaget som ofta tvingas ta ett större ansvar. Det riskerar i sin tur att leda till fler sjukskrivningar på grund av arbetsrelaterad stress. En annan allvarlig konsekvens för arbetsgivaren är att personalen inte längre vill vara kvar på arbetsplatsen. Undersökningen visar att en stor andel av lärarna har övervägt att byta arbetsplats på grund av att arbetsplatsen inte har en öppen kultur. Var femte lärare inom vinstdrivande verksamhet svarar att de vill sluta som lärare på grund av att det inte är en öppen kultur på arbetsplatsen. Motsvarande siffror för lärare inom kommunal och icke vinstdrivande verksamhet är 17 och 13 procent.

Högre andel sjukskrivningar och en ökad personalomsättning medför inte bara att arbetsgivaren får svårare att klara av uppdraget. Ur ett samhällsperspektiv medför sjukskrivningar både en ekonomisk förlust och bidrar till att lärare är frånvarande från verksamheten. Kostsamma sjukskrivningar tillsammans med andelen som säger att de allvarligt överväger att sluta som lärare riskerar dessutom att spä på lärarbristen.

Det är därför av vikt både för individen, arbetsgivaren och vårt demokratiska samhälle att vi skapar öppna arbetsplatser.

*"I tystnadskulturen ingår [...] en hånfull arrogans gentemot fackligt arbete och lagstiftning som ska skydda de anställda. Man ska inte bara vara lojal utan också 'flexibel' – vilket brukar betyda att man inte ska vara gnällig och tjata om övertid, arbetsskador och högre lön. [...] All forskning visar att tystnad och ja-sägeri är förödande på en arbetsplats och i ett samhälle, det frambringar dåliga ledare och förgiftar demokratin."*⁵⁷

⁵⁷ Lundquist, L. (2001). Tystnadens förvaltning. I Utan fast punkt. Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete Socialstyrelsen.

Våra krav

Vi kan se att det råder en tystnadskultur i svenskt utbildningsväsende. Många förskollärare och lärare går runt med en känsla av att de inte vågar kritisera eller lyfta problem öppet på sina arbetsplatser. De vågar inte berätta att resurserna inte räcker till för att skapa en bra utbildning, att arbetsbelastningen är för hög och att de känner sig utarbetade. De vågar heller inte berätta att det saknas resurser till särskilt stöd. Lärarna tystnar för att de är rädda för repressalier eller för att de känner att det ändå inte är någon idé. Resultatet innebär att tystnad går före lärares yrkesetik om vad som är rätt och fel. Vad händer med vårt skolväsende som ska vila på en demokratisk grund för Sveriges barn och elever när en lärarkår inte vågar använda sin yttrandefrihet på arbetsplatserna?

Krav riktade mot staten

- Meddelarfrihet och offentlighetsprincipen ska omfatta alla offentligfinansierade skolformer.
- Utse en tillsynsmyndighet som ska vara ansvarig för att se till att offentligfinansierade arbetsgivare lever upp till lagkraven om yttrandefrihet och meddelarfrihet.
- Arbetsmiljöverket måste genomföra en inspektion om politikernas arbetsmiljöansvar i kommuner, regioner och fristående verksamheter med fokus på utbildningsväsendets arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och särskilt granska tystnadskulturen.
- Skyddsombud ska fortsatt vara tillsatta av de fackliga organisationerna och inte av arbetsmiljöverket.
- Vinst- och marknadsskola ska fasas ut och till dess detta är genomfört ska eventuell vinst återinvesteras i verksamheten. Aktiebolag är inte en långsiktigt hållbar driftsform för att driva skolverksamhet.
- Det behövs en rad förändringar för att förbättra lärarnas arbetsmiljö och förbättra förutsättningarna för lärarna så att likvärdighet och kvalitet kan garanteras:
 - Staten måste ta huvudansvaret för skolan och tillskjuta ökade resurser.
 - Skollagen måste skrivas så att det blir tydligt att huvudmannen har en skyldighet att förvissa sig om att verksamheterna har tillräckliga förutsättningar.
 - Lärares tillgång till läromedel ska regleras i skollagen.
 - Undervisningstiden, planeringstiden och undervisningsgruppernas storlek ska regleras nationellt.

Krav riktade mot huvudmännen

- Huvudmännen ska särskilt granska att yttrande- och meddelarfriheten efterföljs på varje enhet och säkerställa att alla enheter har god kunskap om grundlagarna.
- Huvudmän måste säkerställa att skolledare har kunskap om yttrande- och meddelarfrihet.
- Huvudmän måste följa lagen om medbestämmande i arbetslivet. Fackets rätt till inflytande styrs av medbestämmandelagen. Föreningsrätten får inte kränkas.
- Arbetsgivare får inte missgynna en anställd som utnyttjar sin föreningsfrihet.
- Kollektivavtal ska vara en självklarhet. Fristående förskolor och skolor bör tillhöra en arbetsgivarorganisation, teckna kollektivavtal som reglerar löne- och anställningsvillkor för personalen, samt följa de arbetsrättsregler som gäller på arbetsmarknaden. Personalen ska känna trygghet i anställningen och arbetsgivaren ska ta sitt personalansvar - oavsett vem arbetsgivaren är.

- Skolledarnas förutsättningar att leda arbetet inom verksamheten måste stärkas:
 - De behöver få bättre ledningsstöd, både lokalt och på huvudmannanivå.
 - Huvudmannen måste säkerställa att rektor har mandat att styra över sin enhets inre organisation.
- Huvudmannen är alltid ansvarig för arbetsmiljön i skolan. Olika arbetsuppgifter i arbetsmiljöarbetet kan delegeras, men ansvaret ligger alltid hos huvudmannen som arbetsgivare. Idag tar inte huvudmännen ett tillräckligt stort ansvar:
 - Huvudmännen måste sätta upp mål för arbetsmiljön som även innefattar motverkande av tystnadskultur.
 - Politiker/huvudmän ska årligen följa upp arbetsmiljöarbetet, centralt och ute på enheterna. Åtgärder ska vidtas när det krävs.
 - Skolledare måste få ett bättre stöd, tillräckliga resurser och ett starkt mandat från huvudmännen för att kunna förbättra arbetsmiljön.
 - Skolledare ska följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samverkan i arbetsmiljöarbetet behöver förbättras.

Om undersökningarna

Resultatet för denna rapport består av svar från två olika undersökningar (se nedan för mer information). Respondenterna består av lärare inom kommunala och fristående vinstdrivande och icke vinstdrivande verksamheter för följande delar av utbildningsväsendet: förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Rapporten är baserad på svar från totalt 6 095 lärare.

Fristående verksamheter

En webbenkät, som kunde besvaras på svenska eller engelska, skickades ut till 17 050 medlemmar i Lärarförbundet som arbetar inom fristående verksamhet oavsett befattningsgrupp eller var i skolväsendet man arbetar. 4 591 svarade, varav 25 stycken hade slutat arbeta inom fristående verksamhet. Det innebär att svarsfrekvensen blev 27 procent. Data samlades in mellan 14 mars och 10 april 2022.

I denna rapport redovisas endast de som har svarat att de arbetar som lärare med en arbetsgivare som är vinstdrivande eller icke vinstdrivande verksamhet inom följande delar av utbildningsväsendet: förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning (se tabell M2).

Tabell M2. Andel och antal svarande uppdelat på var i utbildningsväsendet man arbetar samt typ av huvudman.

	Vinstdrivande		Icke vinstdrivande	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Förskola	495	32%	622	46%
Förskoleklass	43	3%	58	4%
Fritidshem	23	1%	56	4%
Grundskolan åk 1–3	151	10%	178	13%
Grundskolan åk 4–6	168	11%	164	12%
Grundskolan åk 7–9	249	16%	173	13%
Gymnasieskolan	327	21%	93	7%
Vuxenutbildning	99	6%	8	1%
Total	1555	100%	1352	100%

Kommunala verksamheter

En webbenkät skickades ut till 12 338 medlemmar i Lärarförbundet som arbetar inom kommunal verksamhet. 3 867 svarade, varav 25 stycken svarade att de hade slutat arbeta inom kommunal verksamhet. Det innebär att svarsfrekvensen blev 31 procent. I denna rapport redovisas endast de som har svarat att de arbetar som lärare med en kommunal arbetsplats inom följande delar av utbildningsväsendet: förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning (se tabell M3).

Urvalet drogs på ett sätt som garanterar att jämförelsen mellan kommunalt anställda och fristående anställda lärare blir så bra som möjligt. Den regionala fördelningen av fristående aktörer är väldigt skev i förhållande till rikets samlade fördelning. Därför beräknades regionala andelar för varje del av utbildningsväsendet som ingick i fristående verksamhet. De regionala andelarna användes sedan som storlek för de regionala strata som drogs för varje del i utbildningsväsendet i kommunal verksamhet. Resultatet blir därför inte representativt för Sverige som helhet men däremot blir jämförelsen mellan fristående och kommunal verksamhet mer korrekt.

Tabell M3. Andel och antal svarande uppdelat på var i utbildningsväsendet man arbetar.

	Antal	Andel			
Förskola	884	28%	Grundskolan åk 4–6	414	13%
Förskoleklass	197	6%	Grundskolan åk 7–9	293	9%
Fritidshem	197	6%	Gymnasieskolan	653	20%
Grundskolan åk 1–3	432	14%	Vuxenutbildning	118	4%
			Total	3188	100%

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2019). <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-tabellbilaga-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2020). *Arbetsorsakade besvär*
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2020/rapport-arbetsorsakade-besvar-2020.pdf>
- Astvik W, Welander J och Isaksson K. (2015). *Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten*
- Brottsförebyggande rådet (2019:10). *Tystnadskulturer: En studie om tystnad mot rättsväsendet*
- Börnfelt (2015). *Kritik på arbetsplatsen – efterfrågas och motarbetas*. Arbetsmarknad & Arbetsliv I årg 21 I nr 2 I sommaren 2015 <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:856568/FULLTEXT01.pdf>
- EASHW (2009). *Stress at work – Facts and figures. OSH in figures*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work
- Försäkringskassan (2021). *Sjukfrånvaro efter bransch*
- Fackförbundet ST (2021). *Tyst stat: En rapport om den hotade öppenheten i statlig förvaltning*
- Hedin U-C, Månsson S-A, Tikkanen R (2008): *När man måste säga ifrån: Om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*. 1. utg. Stockholm: Natur och Kultur
- Kjellberg, A. (2019). Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Department of Sociology, Lund University
- Kjellberg, A. (2020). *Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*. (Arbetsliv och inflytande). Arena Idé
- Kjellberg, A. (2021). *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. (Futurion; Vol. 2021, Nr. 1). Futurion
- Lundquist, L. (2001). *Tystnadens förvaltning. I Utan fast punkt. Om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete* Socialstyrelsen
- Persson, R., Leo, U., Arvidsson, I., Nilsson, K., Österberg, K., & Håkansson, C. (2020). *Självskattad hälsa och förekomst av utmattningstecken bland svenska skolledare: Tvärsnittsresultat från 2018 och 2019*. Arbets- och miljömedicin Syd
- SCB Officiell statistik (2022). <https://www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/fler-kvinnor-an-man-fackligt-anslutna/>
- Skolverket (2012). *En bild av skolmarknaden. Syntes av Skolverkets skolmarknadsprojekt*
- Skolverket (2009). *Barn och personal i förskolan*
- Skolverket (2019). *Barn och personal i förskolan*
- Skolverket (2020). *Omsättning bland rektorer i grund- och gymnasieskolan*
- Skolverket (2021). *Lärarprognoser 2021*
- SOU (2020:28). *En mer likvärdig skola – minskad skolsegregation och förbättrad resurstilldelning*
- Vision (2022). *Ska vi hålla budget eller följa lagen?*
<https://via.tt.se/data/attachments/00782/1b7be56c-a2c3-4bec-aab3-96c7fd15337b.pdf>
- Wallin et al (2013): *Span of control and the significance for public sector managers' job demands: A multilevel study*

Nyhetsartiklar och webbinformation

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/skolvinsterna-4-6-miljarder-pa-fem-ar> 2022-08-05

<https://slf.se/sylf/moderna-lakare/om-tystnadskultur-knackfragor-for-ett-oppet-arbetsklimat/> 2022-08-05

<https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2021/nr5/lagt-i-tak-allt-farre-vagar-kritisera-pa-jobbet/> 2022-08-06

<https://www.publikt.se/nyhet/anstallda-vittnar-om-tystnadskultur-23572> 2022-08-06

<https://skolvarlden.se/artiklar/granskning-varannan-larare-ar-tyst-av-radsla-att-straffas> 2022-08-11

<https://via.tt.se/pressmeddelande/ny-undersokning-om-sexuella-trakasserier-och-tystnadskultur-inom-polisen?publisherId=3235599&releaseId=3286290> 2022-08-06

<https://www.lararforbundet.se/artiklar/arbetsmiljoansvar-och-arbetsmiljouppgifter> 2022-08-06

<https://www.lararforbundet.se/artiklar/vad-sager-forskning-och-statistik-om-antal-medarbetare-per-chef> 2022-08-06

Regeringskansliets hemsida. Offentlighetsprincipen. Regeringskansliet.
<https://www.regeringen.se/4adad2/contentassets/focc8d38355f4aa9b0f1bb97fd74d5f/offentlighetsprincipen--kortfattat-om-lagstiftningen> 2022-08-11

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> 2022-08-06

<https://www.globalrightsindex.org/en/2022> 2022-08-06

<https://lararnashistoria.se/sveriges-allmanna-folkskollarforening-saf/> 2022-08-11

<https://lararnashistoria.se/larararkiven/> , <https://www.lararforbundet.se/artiklar/var-stolta-historia> 2022-08-11

<https://www.lr.se/om-oss/var-historia> 2022-08-11

<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/vad-ar-ett-skyddsombud> 2022-08-11

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/> 2022-08-11

Lagstiftning

Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160

Anställningsskydd SFS 1982:80

Medbestämmande i arbetslivet SFS 1976:580

Meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter SFS 2017:151

Offentlighets- och sekretesslagen, SFS 2009:400

Regeringsformen, SFS 1974:152

Skydd för personer som rapporterar om missförhållanden SFS 2021:890

Yttrandefrihetsgrundlag SFS 1991:1469

Bilagor

Bilaga 1. Viktiga arbetsrättsliga lagar

Arbetsmiljölagen (AML) gäller för all verksamhet där anställda utför arbete för en arbetsgivares räkning. Syftet med AML är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att skapa en god arbetsmiljö. I den finns även regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet.⁵⁸

Lagen om anställningsskydd (LAS) är den centrala regleringen om anställningsskydd på svensk arbetsmarknad. LAS omfattar alla arbetstagare både i offentlig och privat verksamhet. Lagen gäller för såväl stora som små arbetsplatser och skiljer inte på fackligt anslutna eller oorganiserade. LAS är en arbetsrättslig skyddslagstiftning som ska värna om skyddet för den enskilde arbetstagaren i ett anställningsförhållande.⁵⁹

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket även omfattar de anställdas rätt till medinflytande på arbetsplatsen. I lagen föreskrivs bland annat att de fackliga organisationerna har rätt till information om verksamheten om arbetsgivaren har kollektivavtal. Arbetsgivaren är vidare skyldig att förhandla med facket före beslut om att förändra verksamheten eller om att ändra förhållanden för enskilda arbetstagare. I MBL ingår också föreningsrätten⁶⁰ som ger den anställda rätt att organisera sig fackligt.⁶¹

Bilaga 2. Vad gör man vid missförhållanden?

När det finns arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen är vårt råd oftast att man ska prata med arbetskamrater, signalera problemet till chefen och till skyddsombudet samt att ta upp frågan på till exempel en arbetsplatsträff. När det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen försvåras detta eftersom chefen, men även arbetskamraterna, vara en del av tystnadskulturen.

Kontakta ditt skyddsombud

Om man inte kan prata med sin chef eller sina arbetskamrater kan man alltid kontakta sitt skyddsombud. Om skyddsombudet känns för nära kan man i stället kontakta huvudskyddsombudet eller det regionala skyddsombudet. Det går också bra att kontakta sin lokalavdelning eller ringa till Lärarförbundet kontakt eller Lärarnas Riksförbund.⁶²

Visselblåsarlagen

Sedan den 17 december 2021 gäller en ny visseblåsarlag i Sverige. Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden bygger på ett EU-direktiv och är tillämplig både inom privat och offentlig verksamhet. Visselblåsarlagen innehåller bl.a. bestämmelser om skydd mot hindrande åtgärder och repressalier samt om ansvarsfrihet för åsidosättande av tystnadsplikt. Vidare finns bestämmelser om skyldighet att inrätta interna och externa rapporteringskanaler. Lagen är tillämplig vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Kravet på allmänintresse gör att rapportering om förhållanden som enbart rör en persons egna arbets- eller anställningsförhållanden normalt sett inte omfattas av skyddet. I visseblåsarlagen finns en

⁵⁸ Läs mer om AML här: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>

⁵⁹ Läs mer om LAS här: https://www.lagboken.se/Lagboken/start/arbetsratt-och-arbetsmiljoratt/lag-198280-om-anstallningsskydd/d_886-lag-1982_80-om-anstallningsskydd

⁶⁰ Föreningsfriheten är grundlagsfäst (se 2 kap. 1 § regeringsformen) men den framgår också av Europakonventionen (artikel 11).

⁶¹ Läs mer om MBL här: https://www.lagboken.se/Lagboken/start/arbetsratt-och-arbetsmiljoratt/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet/d_882-lag-1976_580-om-medbestammande-i-arbetslivet

⁶² Från 1 januari 2023 blir det i stället kontakt med Sveriges lärare.

uttrycklig upplysning om att lagen inte begränsar det skydd som finns för visselblåsare i andra delar av svensk rätt.

JO-anmälan

Om någon anser att den själv eller någon annan person har blivit felaktigt behandlad av en myndighet eller en tjänsteman på en myndighet, kan vederbörande göra en JO-anmälan. En sådan felaktig behandling kan t.ex. avse att en offentligt anställd fått sin yttrandefrihet kränkt eller att hon eller han hindrats från att utnyttja sin meddelarfrihet.

Sveriges  Lärare