

Arbetsmiljöarbete 2014

Barn- och grundskolenämnden

Arbetsmiljöarbete under 2014

Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för arbetsmiljön för Täby kommuns medarbetare. I det ingår att följa upp och utvärdera kommunens arbetsmiljöarbete samt att fastställa tvååriga arbetsmiljömål och aktiviteter för att nå dessa mål. De mål som nu utvärderas har gällt för åren 2013 och 2014.

Barn- och grundskolenämnden har även ett ansvar för att årligen följa upp och utvärdera arbetsmiljöarbetet inom barn- och grundskola. Denna årsrapport är ett verktyg för att på ett strukturerat sätt följa upp de arbetsmiljömål som är satta och för att beskriva det arbetsmiljöarbete som har utförts under året inom barn- och grundskola. Rapporten behandlas i samverkan med verksamhetens arbetsmiljökommitté (VAK).

Utifrån de årsrapporter som inkommer från verksamhetsområdena görs sedan en samlad årsrapport för kommunen som helhet. Den behandlas i samverkan i den centrala arbetsmiljökommittéen (CAMK) under april samt i kommunstyrelsen i juni.

Arbetsmiljömålen för 2013-14 var ökad grad av respektfullt bemötande på arbetsplatserna samt minskad stress i medarbetarnas arbetssituation. Målpuppfyllelsen har mätts i medarbetarundersökningen genomförd under våren 2014.

Rapporten för barn- och grundskola visar på vilka sätt avdelningarna och enheterna har arbetat med att uppfylla målen. Rapporteringen ger, tillsammans med hälsotal samt uttag av friskvårdssubvention, en bild av hälso- och arbetsmiljöarbetet inom barn- och grundskola. I rapporten lyfts även goda exempel från skolornas aktiviteter rörande respektfullt bemötande samt åtgärder som har vidtagits för att hantera arbetsrelaterad stress och tidigt uppmärksamma ohälsa.

Arbetsmiljömål - bakgrund

Respektfullt bemötande

Täby kommun har arbetat aktivt med ett respektfullt bemötande och ett välkomnande förhållningssätt sedan 2011 och service- och bemötanderiktlinjen ska genomsyra verksamheterna både internt och externt.

Återkommande forskningsstudier visar att bemötande och förhållningssätt mellan medarbetare på arbetsplatser är helt avgörande för hur medarbetare upplever sin arbetsmiljö, hur man trivs, utvecklas och för hur väl verksamhetsmålen nås. Självklart är också att bemötandet kollegor emellan sprider sig till elever, brukare och medborgare.

Barn- och grundskola har nått målet index 83 i medarbetarundersökningen året 2010 (83), året 2012 (83) och i medarbetarundersökningen år 2014 ökade resultatet ytterligare (85). Kommunen som helhet når arbetsmiljömålet index 83 i medarbetarundersökningen för 2014. Respektfullt bemötande har dock ansetts vara en prioriterad fråga att arbeta vidare med då det är av sådan stor betydelse både externt mot medborgarna och internt i arbetsmiljöarbetet.

Minskad arbetsrelaterad stress

Barn- och grundskola nådde inte arbetsmiljömålet index 62 för stress i medarbetarundersökningen 2014, resultat blev index 57. Dock ses en uppåtgående trend sett över en treårsperiod - 2010 (54), 2012 (57). Kommunen totalt fick i medarbetarundersökningen 2014 resultat 59 och nådde inte heller arbetsmiljömålet.

Att minska den arbetsrelaterade stressen har ansetts vara det största utvecklingsområdet i Täby kommun. Att alla tillsammans bidrar till att skapa en bra arbetsmiljö, där alla trivs och mår bra, är en förutsättning för att vi ska skapa god kvalitet i våra verksamheter. Viktigt är också att vi i god tid upptäcker de risker för sjukdom och olycksfall som finns på våra arbetsplatser och hittar åtgärder för att ta bort eller minska riskerna. Goda exempel på aktiviteter i arbetsmiljörapporten kan vara ett bidrag till det fortsatta arbetet med att minska den arbetsrelaterade stressen.


Hälsofakta

472 av barn- och grundskolas medarbetare, 49 %, har tagit ut **friskvårdsbidrag** under 2014. Det är en liten sänkning jämfört med 2013, då 483 medarbetare, 51 %, tog ut friskvårdsbidrag.

Sjukfrånvaron för barn- och grundskola uppgick 2014 till 4,58 % (total sjukfrånvarotid/sammanlagd ordinarie arbetstid). Det är en liten ökning jämfört med 2013 (4,2 %). Sjukfrånvaron inom barn- och grundskola är något lägre än siffran för Täby kommun som helhet som har en sjukfrånvaro på 4,7 % år 2014 jämfört med 4,5 % år 2013.

Arbetsmiljömål och arbetsmiljöaktiviteter

I tabellen redovisas en sammanställning av arbetsmiljömålen, deras mått och de aktiviteter som ska genomföras inom samtliga enheter. Måluppfyllelsen nedan gäller för Täby kommun som helhet.

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
MÅL 1: Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande  Uppnått	MÅTT 1: Index för bemötande på arbetsplatsen (målvärde 83 år 2014)	
		AKTIVITET 1C: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstående aktiviteter
		AKTIVITET 1D: Medarbetarundersökning genomförs

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
		2014
		AKTIVITET 1A: Fortsatt arbete och uppföljning av riktlinjerna för service och bemötande.
		AKTIVITET 1B: Handlingsplan för respektfullt bemötande där index är lägre än 60 i medarbetarundersökningen 2014
MÅL 2: Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation ■ Ej uppnått	MÅTT 2: Index för upplevelse av stress (målvärde 62 år 2014)	
		AKTIVITET 2A: VAK ska följa upp enheter-nas/arbetsplatsernas insatser för att minska arbetsrelaterad stress.
		AKTIVITET 2B: Vid riskbedömningar, de systematiska och de inför förändring, ska risk för arbetsrelaterad stress särskilt uppmärksammas.
		AKTIVITET 2C: Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade stressen om resultatet på enheten är lägre än index 40 i medarbetarundersökningen 2014.
		AKTIVITET 2D: Arbetsrelaterad stress följs upp i vardagen
		AKTIVITET 2E: Chef uppmärksammar tidiga signaler vid ohälsa
		AKTIVITET 2F: Medarbetare signalerar till chef vid risk för egen eller arbetskamrats hälsa
		AKTIVITET 2G: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstå-

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
		ende aktiviteter.
		AKTIVITET 2H: Medarbetarundersökning görs 2014

MÅL 1: Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande

I medarbetarundersökningen 2014 ställdes påståendet "På min enhet är vi måna om att alltid bemöta varandra väl" med frågeförklaring "På min arbetsplats anstränger vi oss och tänker på att respektera varandra och medverkar till att skapa en god arbetsmiljö för alla". Målvärdet för 2014 sattes till index 83 för Täby kommun totalt. Medarbetarundersökningens resultat blev index 83 och målet uppnåddes därmed. Barn- och grundskola har högre värde än kommunen totalt, index 85 i medarbetarundersökningen 2014 och når alltså också målet. En uppåtgående trend kan noteras sett över en treårsperiod (2010:83, 2012:83).

AKTIVITET 1A: Fortsatt arbete och uppföljning av riktlinjerna för service och bemötande.

Övergripande nivå ●

Från vår medarbetarenkät hittade vi 3 kommande förbättringsområden:

- Arbetsmiljö - en insats behövs för våra medarbetare
- Kollegialt lärande - vi behöver tillvarata och dela med oss av kunskaper som finns i koncernen "Täby kommunala förskolor och grundskolor".
- Förbättra vårt systematiska kvalitetsarbete - för att veta att vi utvecklas och blir bättre.

I vår koncernhandbok under "Täbys kommunala grundskolor långsiktiga mål" finns numer infört "Vårdskapet" som ett av våra fokusområden. Vårdskapsmodellen är en del av vårt arbetsmiljöarbete.

Vid våra rektorsdagar har vi tillsammans arbetat fram och enats om följande värderingar:

En koncern...

att glädjas med

Genom lust och glädje skapar vi framgång

att utvecklas med

Vi ser förändring som ett tillstånd vi möter med nyfikenhet och kreativitet blandat med tradition och beprövad erfarenhet

att lita på

Genom lojalitet stödjer och hjälper vi varandra i vårt gemensamma uppdrag. Vi har ett tydligt förhållningssätt som genomsyrar vår verksamhet - i kommunikation,

målformuleringar, direktiv och beslut

att längta till

Genom ett generöst bemötande vågar vi lyckas

Dessa värderingar stärker oss än mer konkret i vårt dagliga arbete med "Värds-
skapet"

Vår filosofi, våra värderingar och principer guidar oss i allt vi gör. Koncernen ger en samverkan av olika kompetenser vilket medför att Täby kommunala skolor håller en mycket hög kvalitet. Det kollegiala lärandet och ett problemlösande förhållningssätt med respekt för varandras idéer och tankar skapar en grund för "service och bemötande"

Sammanfattning från skolenheterna

11 skolor/enheter har fått värde 90 eller mer på respektfullt bemötande (Trädgårdsstadens fsk. Ellagårdsskolan, Näsbyarksskolan, Skarpängsskolan, Skolhagenskolan, Rösjö, Löttingelund, Kyrkskolan, Tal och språk på Myrängsskolan, de Öppna förskolorna (4 st.) och Stab elevstöd).

Flertalet av våra skolor arbetar aktivt utifrån "Värdsskapet", ett välkomnande professionellt förhållningssätt som tidigare presenterats av personalavdelningen. Ny personal får också litteratur "Det goda värdsskapet". Ofta uppdateras medarbetarna runt detta vid skolans läsårsstart innan man börjar arbetet med elevernas värdegrund. Arbetet med service och bemötande går i linje med skolans trygghetsarbete, värdegrundsarbete och EQ- arbete. De skolor som kommit lite längre avsätter också tid för att nå en samsyn runt skolans värdegrund som sedan dokumenteras och kommuniceras i arbetslagsdeklarationerna. Konkret kan det ta sig uttryck som:

"vi undviker budbärer där en berättar för någon annan vad den tredje sagt eller gjort."

"På hösten anordnar vi "blåbärsfika" där vi informerar om vikten av ett gott bemötande mot kunder och mot varandra."

"Personal inom externa tjänster, t ex städ och mat, bjuds in vid speciella tillfällen".

På exempelvis Skarpängsskolan har man under året fortsatt med att utveckla en värderingsstyrd organisation. År 2013 tog man fram gemensamma värderingar, liknande det arbetet som gjorts på "rektorsnivå" vilka sedan används i praktiska fall och ifrån såväl chef som medarbetare. Skolor hänvisar också att svar runt frågor gällande bemötande och värdskap finns i både skollagsstiftningen och läroplanen. Man arbetar också ibland med så kallade "case" för att skapa en ökad samsyn.

Vid personalkonferenser använder rektor oftast det presentationsmaterial som finns på kommunens hemsida och broschyren "Täby din arbetsgivare" delas ut.

Arbetet följs sedan upp i medarbetarsamtal och lönesamtal. Vissa enheter använder värdegrunden i samband med anställningsintervjuer där den utgör ett viktigt kriterie för anställning.

AKTIVITET 1B: Handlingsplan för respektfullt bemötande där index är lägre än 60 i medarbetarundersökningen 2014

● Vad gäller respektfullt bemötande hade en skola index lägre än 60. En handlingsplan är skapad.

AKTIVITET 1C: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstående aktiviteter

Personalavdelningen har erbjudit chefer ppt-material. Konsultstöd har erbjudits de chefer som har önskat detta inklusive deltagande i planeringsdagar och utbildningar.

AKTIVITET 1D: Medarbetarundersökning genomförs 2014

Medarbetarundersökningen genomfördes under februari 2014. Chefer fick sitt resultat under våren 2014 och har tillsammans med medarbetare arbetat med handlingsplaner utifrån sitt resultat.

MÅL 2: Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation

I medarbetarundersökningen 2014 ställdes tre påståenden: "Jag har tillräcklig tid att utföra mina uppgifter på ett sätt som jag är nöjd med", "Jag har inte besvärats av stress eller oro orsakad av mitt arbete under de senaste 12 månaderna", "Jag känner att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig". Målvärdet sattes till index 62 för Täby kommun totalt. Täby kommun totalt fick stressindex 59 och målet nåddes således inte. Barn- och grundskola fick ett stressindex på 57 och nådde därmed inte heller det uppsatta målet, men visar en uppåtgående trend över en treårsperiod (2010:54, 2012:57).

AKTIVITET 2A: VAK ska följa upp enheternas/arbetsplatsernas insatser för att minska arbetsrelaterad stress.

VAK inom barn- och grundskola har följt upp hur skolorna arbetat med arbetsmiljömålen. Under 2014 har vi haft 2 stycken VAK-möten (VAK = verksamhetens arbetsmiljökommitté) plus 2 stycken beredningsmöten inför VAK-mötena. Frågor och synpunkter samlas upp från de olika skolenheterna via LAK (lokala arbetsmiljökommittéer). Arbetsrelaterad stress kommer från och med 2015 att vara en stående punkt på våra VAK-möten. En riskbedömning har också utarbetats tillsammans med personalavdelningen vad gäller Hot och Våld mot skolledare. Den har utarbetats parallellt med den generella policyn som tagits fram i kommunen. Tanken är sedan att rektorerna för detta vidare ut på sina skoleneheter.

Vi har också under år 2014 varit föremål för en inspektion från Arbetsmiljöverket.

De har inspekterat en tredjedel av de kommunala skolorna och vi fick en återrapportering till huvudman under höstterminen 2014 där de var nöjda med vår dokumentation och arbetet ute på våra skolor.

AKTIVITET 2B: Vid riskbedömningar, de systematiska och de inför förändring, ska risk för arbetsrelaterad stress särskilt uppmärksammas.

Övergripande

Tyvärr så verkar vi inte ha lyckats höja detta värde utan det ligger kvar på samma värde som 2012, dvs. 57. En del skolor har klarat målvärdet och andra skolor ligger lite under men ett genomsnittligt värde för oss ändå inte in i mål. Vi har arbetat med att minska den arbetsrelaterade stressen, men samtidigt så ökar kraven ständigt på skolans uppdrag och förändringstakten har varit hög under perioden.

Skolledarna har fått presenterat för sig PRIO - projektet. Modeller som vi bland annat plockat därifrån är "tavelmöten", kollegialt arbete och lärande. Vi har också arbetat med att kartlägga lärarnas arbetstid, via förstelärarna och jämfört resultatet med Skolverkets undersökningar. Lärarna i Täby ser ut att disponera sin tid på samma sätt som övriga lärare i Sverige. Då ledarskapet i klassrummet är kanske den mest betydelsefulla variabeln för våra elevers lärande så har vi arbetat för att höja kvalitén i lärarnas uppdrag snarare än att öka kvantiteten.

Marknadskrafter medför tyvärr också att vi har svårt att ibland behålla kompetent personal och ibland att rekrytera kompetent personal. Grannkommunerna höjer lönerna runt omkring oss.

Ett fortsatt arbete har påbörjats där man på olika sätt försöker avlasta arbetsuppgifter från lärarna där andra yrkesroller kan ta över och genomföra vissa arbetsuppgifter lika bra eller bättre. Det pågår också andra organisatoriska förändringar som vi tror kommer att minska lärarnas arbetsrelaterade stress, vilket kan handla om att på alla nivåer öka det kollegiala arbetet och minska ensamarbetet samt ge verktyg och metoder kring ett problemlösande förhållningssätt. Från nationellt perspektiv är man också medveten om lärarnas arbetssituation och man försöker även på denna nivå minska dokumentationsarbetet i görligaste mån.

Om vi inte hade arbetat med frågan så tror jag värdet skulle ha minskat dvs. fler skulle känna av en ökad stress. På nationell nivå så har man tagit bort en del dokumentationskrav från lärarna samtidigt som vi från kommunen centralt försöker förse personalen med digitala verktyg som ska underlätta en trots allt nödvändig dokumentation. Skolhälsans grupp har genom statsbidrag medfört att även kuratorer numer finns i kommunens skolor. Elevhälsans personal är otroligt viktig för personalen på skolan för att inte minst minska den arbetsrelaterade stressen. En utökning har också skett på samma sätt med specialpedagogisk personal.

Sammanfattning från skolenheterna

Positiva insatser: Några av skolorna har kommit i mål vad gäller den arbetsrelaterade stressen. 4 skolor/enheter har fått värde 70 eller mer gällande stress (By-

leskolan, Modersmål, Stab Elevstöd, Öppna förskolan (4 st.), vilket betyder att de klarat målet med råge.

Exempel på *positiva insatser*:

Ledningsgruppen på skolan gör SWOT analyser i samband med utvärdering samt planering av nya moment som på ett större sätt påverkar personalen samt vid organisationsförändringar. Andra skolor använder kommunens analysmodell. Riskbedömningarna presenteras i dels vid LAK och delvis vid MBL, där protokoll skrivs och sprids. Information från LAK förs sedan vidare upp i VAK. I samband med omorganisationer har ledningen genom delaktighet och tydliga information hållit nere stressnivån. Genom effektiv organisation och schemaläggning har den arbetsrelaterade stressen hållits låg. En del rektorer satsar mycket på att vara ute i verksamheten för att se hur den fungerar och vad som behöver förbättras. Rektor handleder medarbetarna vid behov. På skolorna finns också aktivitetsklockor, kommunikationsplan etc. för att verka förebyggande. Man försöker också ha en god framförhållning vad gäller kallelser, möten och gemensamma aktiviteter. Man ser över konferensscheman och följer överenskommet kalendarium. Möteskulturen analyseras för att optimera tidsåtgången och frilägga tid för det som måste bli gjort. Tidskartläggning har skett under en två-veckorsperiod. Man har också tydliggjort yrkesrollerna på några skolor så att fritidspedagoger ansvarar för rastverksamheten. På Skolhagenskolan är honnörsbegreppet Ockhams rakkniv, dvs. att göra allt så enkelt som möjligt men inte enklare än så.

Uppföljning: Arbetsrelaterade stressen följs upp självklart genom medarbetarenkät men också genom medarbetarsamtal och annan kontakt med skolledningen. I samråd planeras lämpliga åtgärder för att anpassa arbetssituationen och en handlingsplan skrivs. I de fall där utökade stödinsatser har behövts, har företagshälsovården Falck Health Care anlåtts efter hjälp och dialog med personalavdelningen. Många skolor verkar i samband med skyddsround dela ut en enkät för att fånga upp den psykosociala miljön på skolan.

Risikfaktorer som identifierats är bland annat mängden arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden, svårigheter att prioritera, brist på lämpliga lokaler, uppgifter centralt från kommunen som skolenheten inte kan tidsstyra eller ibland inte ens vet om.

Kontroll över den egna tiden är en avgörande faktor i stressrelaterade problemområden. Detta kan exempelvis ske då tillgång av vikarier inte finns. Flera större förändringar som övergången av kommunens grundskolor till "stadierna F-3, årskurs 4-6 och årskurs 7-9 ger ett ökat stresspåslag då man inte vet hur det kommer att påverka kommande skolval. Andra stressfaktorer är rastverksamheten för lärarna, bemötande av barn med behov av särskilt stöd. Även medias bild och ifrågasättande av läraryrket.

AKTIVITET 2C: Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade stressen om resultatet på enheten är lägre än index 40 i medarbetarundersökningen 2014.

● Tre skolor har lägre värde än index 40 i medarbetarundersökningen 2014. Rektorerarna arbetar systematiskt med handlingsplanerna bland annat tillsammans med personalavdelningen och extern konsult.

AKTIVITET 2D: Arbetsrelaterad stress följs upp i vardagen

Övergripande

Uppföljning av arbetsrelaterad stress sker oftast i medarbetarsamtal eller informella samtal. Medarbetare informerar om att de känner oro för sin egen hälsa. Åtgärder som då satts in är:

- utnyttjande av reflektionsvecka (från i år borttagen)
- extern konsult som utgjort bollplank för skolledare som ligger under 40
- företagshälsovården har anlåtats
- skolledarnas stödresurser (olika avdelningar i kommunhuset) har medvetandegjorts om skolledarnas behov av fungerande effektivt stöd i vardagen

Sammanfattning från skolenheterna

Genom daglig kontakt med så gott som alla medarbetare och ett prestigelöst förhållningssätt kommer signaler om arbetsrelaterad stress fram. På olika möten utgör frågan en stående punkt. Exempel på sådana möten kan vara:

- Ledningsgrupp
- Medarbetarsamtal
- Arbetslag
- Personalmöten
- Elevhälsoteam
- I vissa skolor så är denna fråga en stående punkt på arbetslagsmötena. Arbetslagsledaren tar informationen vidare till ledningsgruppen.

Enskildas upplevelser tas upp både i planerade och i spontana samtal. Det gäller att ha en fingertoppskänsla för andra, varandras mående uttrycker en rektor. Erikslundsskolan har under höstterminen 2014 också arbetat med att öka förståelsen för hur stress påverkar arbetsgrupper och verksamhetens kvalitet. Man har i samtalsgrupper diskuterat hur de själva reagerar i olika situationer och vad man kan förändra för att reagera annorlunda och på så vis nå ett annat resultat. Utgångspunkten för samtalen har varit en presentation av rektor om hur grupper och individer agerar och reagerar under stress och hur vi kan tänka för att bygga framgångsrika lärande team.

Flera skolor har en egen psykosocial enkät som fylls i en gång per år. Utifrån resultatet tar man fram ett planeringsunderlag för kommande läsår som bearbetas på skyddsmöte och vid behov på medarbetarsamtal. Skyddsombud och skolledning kan också ha ett årshjul där skolans återkommande arbetsmiljöaktiviteter

finns inskrivna i syfte att inte glömma något. Många rektorer har också "dörren öppen" för att finnas tillgängliga. (På central nivå så ser vi gärna, trots allt, att rektor kan behöva stänga dörren ibland för att inte själv hamna i arbetsrelaterad stress.)

AKTIVITET 2E: Chef uppmärksammar tidiga signaler vid ohälsa

Övergripande

Genom samtal med rektorer uppmärksammas ofta signaler av stress då yrkesrollen är extremt krävande. Genom att gemensamt, ibland med hjälp av personalavdelningen, försöker vi analysera vad i arbete som skulle kunna avlasta medarbetaren eller förenkla uppdraget.

Sammanfattning från skolenheterna

Några skolledare är ofta ute i klassrummen. Flertalet rektorer har oftast eller alltid "Öppen dörr". Flera försöker alltid delta i 09.30 kaffet. Många uppmärksammar upprepad korttidsfrånvaro och då kallas medarbetaren till ett samtal där helhets-situationen diskuteras. Vid samtalen planeras då insatser som behöver göras. Vid riskanalyser framkommer behov som sedan kan åtgärdas. Arbetsledarna på skolan informerar också rektor ibland. Ohälsa har också framkommit via skolhäl-san, personalmöten och genom spontana besök i klassrummen.

AKTIVITET 2F: Medarbetare signalerar till chef vid risk för egen eller arbetskamrats hälsa

Övergripande

Ja, medarbetare har uppmärksammat mig om medarbetares hälsa men också sin egen. Mina medarbetare känner till att de ska vända sig till mig i dessa frågor eftersom de som chefer har samma ansvar. Mycket information kommer också från personalavdelningen direkt till rektorerna.

Sammanfattande från skolenheterna

Arbetslagsledarna rapporterar ofta om det finns risk för ohälsa. Kollegor kan också rapportera om risk eller ohälsa föreligger. Många skolor om inte alla har ett öppet klimat - "vi är måna om varandra och visar det". Vi gör saker tillsammans och har devisen "brinner det i grannens vägg är det klart att vi hjälper till".

Rektorerna påpekar i många olika sammanhang såsom på personalmöte, veckobrev osv att signaler om ohälsa måste meddelas rektor. "Ingen ska känna sig orolig, rädd eller tveksam att ta upp problem med mig eller kollegor, skriver en rektor. Andra som ofta hjälper till att signalera ohälsa är våra fackliga representanter.