

Examensarbete i ämnet landskapsarkitektur, EX0533, 30 hp
Institutionen för Stad och land, SLU, vårterminen 2010
Handledare Tuula Eriksson

Det handlar inte om vad man gör utan hur man gör det

- om arbetskultur och vikten av ett hållbart förhållningssätt till arbete och yrke som landskapsarkitekt

Av: *Annika Lundwall*



Sveriges
lantbruksuniversitet

Sveriges lantbruksuniversitet
Fakulteten för naturresurser och lantbruksvetenskap, institutionen för stad och land
Examensarbete för yrkesexamen på landskapsarkitektprogrammet 2010
EX0533 Självständigt arbete i landskapsarkitektur, 30 hp
Nivå: Avancerad E
© Författare Annika Lundwall, e-post: l05anlu1@stud.slu.se
Titel på svenska: Det handlar inte om vad man gör utan hur man gör det
- om arbetskultur och vikten av ett hållbart förhållningssätt till arbete och yrke som landskapsarkitekt
Title in English: It is not about what you do, it is how you do it – about work culture and having a sustainable
relationship to work and working as a landscape architect
Handledare: Tuula Eriksson, institutionen för stad och land
Examinator: Ann Åkerskog, institutionen för stad och land
Biträdande examinator: Mikael Wallin, WSP
Foto: Annika Lundwall
Utgivningsort: Uppsala
Nyckelord: arbetskultur, kvalitetssystem, personlig effektivitet, enkätundersökning
Online publication of this work: <http://epsilon.slu.se>

Summary

While studying at the landscape architect program in Uppsala I found stress to play a major roll in the education. To help myself and others to handle the negative stress within the profession and the education I choose to write my thesis about landscape architects' work cultures. Swedish Association of Architects is in second place in the SACO study on long-term sickness for fatigue syndrome, stress and depression. The issue needed to be addressed.

My purpose with the thesis has been to study the work cultures in the landscape profession and training and to study and find ways to manage negative stress in the profession and in education. I found there was little written about landscape architects' work cultures and there were few studies that showed how landscape architects or architects feel about their profession and education. I therefore chose to make surveys among professional landscape architects and landscape architecture students in Uppsala. The survey responses can not represent an entire profession, but gives an indication of how landscape architects and landscape architect students perceive their work and their studies. Survey results show that many work overtime or are flexible with their time, skip breaks and work during the evening. In addition to the survey, I interviewed key people within the profession, education and unions. The thesis also includes literature studies in the domains of work culture, health factors, stressors, underlying factors, quality management systems and personal efficiency. My conclusions are that the profession needs a better balance between structure and freedom. Quality management and personal effectiveness can help to build a framework both at the enterprise level and at the individual level. We need more studies on how landscape architects relate to their profession and we need to concern ourselves more for the individuals' sustainability within the profession.

Tack till alla som medverkat till att detta arbete har blivit klart. Utan alla som medverkat genom att svara på enkäter, låtit sig intervjuas, bollat idéer, korrekturläst, peppat och guidat hade det inte blivit något arbete.

Ett speciellt tack till Tuula Eriksson som varit en fantastisk handledare och till Sofia Eskilsson som frikostigt delat med sig av sina erfarenheter.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
1.1 Syfte.....	7
1.2 Problemformulering.....	7
1.3 Arbetskultur och organisationskultur.....	7
1.4 Metod och tillvägagångssätt.....	8
2. Yrkesarbetande och blivande landskapsarkitekter om yrket, utbildningen och arbetsvillkoren.....	10
2.1 Yrkesarbetande landskapsarkitekters syn på yrket och arbetsvillkoren.....	10
2.2 Landskapsarkitektstuderandes syn på yrket, utbildningen och arbetsvillkoren.....	13
2.3 Jämförande studie mellan resultaten från yrkesverksamma och studerande.....	17
2.4 Tidsbrist ett genomgående problem.....	19
2.5 Djupintervju med en yrkesverksam landskapsarkitekt.....	20
2.6 Djupintervju med en landskapsarkitektstuderande.....	22
2.7 Stort ansvar på individen	23
3. Några faktorer som har stresspåverkan.....	24
3.1 På samhällsnivå.....	24
3.2 På kår- och branschnivå.....	25
3.3 På individnivå.....	27
4. Är det dåligt med stress?.....	28
4.1 Så här fungerar kroppen vid stress.....	28
4.2 Samhälls statistik om psykisk hälsa och stress.....	29
5. Hur kan vi hantera tidspress och stress?.....	30
5.1 Ledarskap inom företag och organisationer.....	30
5.2 Kvalitetsledningssystem och standarder.....	31
5.3 På individnivå.....	33
6. Avslutande diskussion.....	35
6.1 Problem med gränsdragning i yrkesrollen.....	35
6.2 Kvalitetssystem och ramverk kan hjälpa oss om vi använder dem rätt.....	36
6.3 Det behövs mer kunskap om landskapsarkitektens arbetsmiljö.....	37
7. Referenser och källor.....	39
7.1 Muntliga källor.....	39
7.2 Tryckta källor.....	39
7.3 Digitala källor.....	39
7.4 Kompendium.....	40

Bilagor

1. Enkätfrågor för yrkesverksamma landskapsarkitekter
2. Enkätfrågor för landskapsarkitektstuderande
3. Resultat från enkät för yrkesverksamma landskapsarkitekter
4. Resultat från enkät för landskapsarkitektstuderande
5. Kvalitetssystem och standarder

1. Inledning

Inom ramen för utbildningen på landskapsarkitektprogrammet har vi studenter ofta diskuterat problemet, hur det kommer sig att man inför varje inlämning sitter krampaktigt framför datorn eller ritbordet kväll efter kväll utan att bli nöjd. Är det för många uppgifter, för lite tid, dålig planering, prestationsångest eller brist på begränsning? När vi har tagit upp problemet med våra kursledare får vi ofta svaret att det är så här det är att vara landskapsarkitekt. De pratar nostalgiskt om hur det var på deras tid när de satt uppe sent, hur fin kamratandan var då och frågar oss om det inte är lite roligt också? Det kan det vara, en gång eller två, men inte när samma mönster upprepar sig gång på gång. Inte när man spenderar nätter stirrandes i taket, vändande och vridande, när magen havererar eller när man stirrar på det där vita pappret och inte har en endaste kreativ tanke utan bara ett stort mörker som växer inom en. Man fräser ilsket åt sina nära och kära för att de är besvärliga nog att fylla år fastän jag har en uppgift som skall lämnas in på måndag. Träningen består av de språngmatcher man gör för att kolla om plottermaskinen är ledig (med största sannolikhet inte), det är då man undrar, ska det vara så här?

Det var med viss bävan jag gick på praktik i början av fyran till ett arkitekt- och ingenjörsföretag. På min praktikplats låg ångestdimman inte lika tät som i klassrummet, folk var glada, trevliga och relativt harmoniska för det mesta. Jag observerade dock något spännande, på andra sidan glasväggen satt en grupp ingenjörer tillhörande samma företag, de fungerade som Skalmans mat- och sovklocka. De var där klockan åtta, fikade klockan nio, lunch tolv, fika tre och gick hem fem, ofelbart. På arkitektsidan var det lite si och så med tiderna, alla tog inte rasterna samtidigt och det var alltid någon som satt kvar och jobbade när jag gick hem. I undersökningen *Arbete och hälsa 2009* skriver SACO (2009) att Sveriges Arkitekter ligger på andra plats vad det gäller risker att bli långtidsjukskriven för utmattningssyndrom, depression eller stress. Endast Kyrkans akademikerförbunds medlemmar har högre riskfaktor. De gör även en jämförelse med Sveriges Ingenjörer där man konstaterar att arkitekter har varit långtidsjukskrivna för utmattningssyndrom, depression eller stress i mer än dubbelt så stor utsträckning som ingenjörerna. I tidningen *Arkitekten* nr 3 (2002) uppmärksammar man att varannan arkitekt arbetar övertid gratis. På frågan om varför man gör det har man svarat bland annat följande: "Trots att vi har kollektivavtal förväntas jag jobba över utan övertidsersättning - kulturen på min arbetsplats är sådan." "Budgeten för projektet är så knapp, pengarna räcker inte till övertidsersättning." "Jag tycker att jag borde hunnit med arbetsuppgifterna på ordinarie arbetstid." "Jag vill att resultatet ska bli riktigt bra och jobbar över på eget initiativ."

Stress kan leda till psykisk ohälsa och värk, vilket står för 75% av alla sjuk och aktivitetsersättningar hos kvinnor och för 66% hos män (*Folkhälsorapport 2009, 2009*). Stress är med andra ord mycket kostsamt för samhället och kan bli en dyrköpt erfarenhet för individen. Mot den bakgrunden behövde jag lära mig mer om hur jag skall förhålla mig till mitt yrke som landskapsarkitekt för att kunna få ut det mesta av mitt framtida yrkesliv både för min egen skull och för mina framtida kollegors. Även företagen tjänar på friska anställda. En välmående, fokuserad och strukturerad landskapsarkitekt som håller de tidsramar som är satta måste vara det bästa för alla inblandade parter.

Man skulle kunna tänka sig att det här arbetet skulle kunna skrivas av en beteendevetare eller en socionom eftersom de har kunskapen att kunna tolka beteenden och se sociala mönster. Som landskapsarkitektstuderande har jag den fördelen att jag redan är inne i kulturen och kan betrakta

problemen inifrån. Jag kan lättare förstå exempelvis problematiken kring den kreativa processen och min förhoppning är också att fler skall lyssna när det är någon från "de egna leden" som tittar på det arbetssätt som landskapsarkitekter använder sig av. Min förhoppning är att stresshantering och "god" arbetskultur blir bara ytterligare ett verktyg i vår verktygslåda för "bra" landskapsarkitektur.

1.1 Syfte

Att studera den rådande arbetskulturen inom landskapsarkitektsyrket och landskapsarkitektutbildningen vilket inkluderar såväl positiva som negativa påverkansfaktorer för arbete och arbetsvillkor. Arbetet syftar även till att studera och problematisera strategier för att kunna hantera negativ stress.

1.2 Problemformulering

En central problemformulering är om det är möjligt att utvecklas, vara en kreativ och skicklig landskapsarkitekt utan att behöva "sälja sin själ" och välja bort fritid. I arbetet ingår även att studera förekomsten av de specifika stressorer (stressfaktorer) som finns inom landskapsarkitektsyrket och i landskapsarkitektutbildningen.

Viktiga frågor i arbetet är

- * Hur kan man hantera stressorerna för att få ett hållbart yrkesliv?
- * Vilka problem kan det leda till om man inte hanterar en eventuell stressproblematik?
- * Hur kan landskapsarkitektutbildningen ge studenterna förutsättningar för att utveckla ett hållbart förhållningssätt till sitt framtida yrke?
- * Hur kan branschen ge de yrkesverksamma förutsättningar för att utveckla ett hållbart förhållningssätt till sitt arbetsliv?
- * Vad ligger bakom den här övertidskulturen i skolan och i branschen?

1.3 Arbetskultur och organisationskultur

Jag har inte funnit någon definition på begreppet arbetskultur utan refererar istället till organisationskultursbegreppet som ligger väldigt nära och som har många olika definitioner.

Så här definierar Bengt Abrahamsson organisationskultur:

"När människor arbetar tillsammans över en viss tid för att lösa uppgifter och nå mål, skapas normer och uppfattningar om arbetet och samarbetet. Organisationskultur kan definieras som den grupp av uppfattningar, vanor, kunskaper och praxis som utgör det allmännaste, mest accepterade beteendet i organisationen." (*Abrahamsson, 2005; s139, 6.12*)

Organisationskultur handlar om normer och värderingar i organisationer, det man tidigare kallade kår och laganda. Organisationskulturen understöds av berättelser om organisationens historia, om betydelsefulla händelser och om speciella personers insatser. Några av dessa aktiviteter kan få en starkt symbolisk betydelse och anta karaktären av myter. De utgör en stabiliserande faktor i organisationens liv, vilket är deras styrka, men samtidigt kan de vara svåra att förändra om yttre omständigheter skulle kräva det. En annan faktor som har avgörande inflytande på organisationskulturen är påverkan från omvärlden i form av marknaden, kommunen, branschen, samhället, organisationens yttre intressenter och så vidare, skriver Jørgen F Bakka. (*Bakka, 1988*)

"Ett mönster av grundläggande antaganden - skapat, upptäckt eller utvecklat av en given grupp,

efterhand som den lär sig bemästra sina problem med extern anpassning och intern integration - som har fungerat tillräckligt bra för att betraktas som riktigt och för att kunna läras ut till nya medlemmar som det rätta sättet att uppfatta, tänka och känna på i förhållande till föreliggande problem" (*Schein, 1985 genom Bakka, 1988, s117.*).

Det är helt enkelt det förhållningssätt som fungerat tillräckligt bra för att man skall fortsätta sig att använda sig av det i sitt arbete. Det behöver därmed inte vara det bästa sättet eller det mest genomtänkta sättet. (*Bakka, 1988*)

Eftersom kulturen omfattar gemensamma förväntningar, värderingar och hållningssätt så har den många viktiga effekter på såväl den enskilda människan som på processerna i organisationen. Kulturen påverkar individer, ofta genom att sätta en subtil press på dem att delta i organisationens liv - tänka och handla på de sätt som organisationskulturen förmedlar (*Abrahamsson, 2005*). Det är därför väldigt svårt att gå sin egen väg och bryta mot en etablerad kultur. Ett sätt att bryta den nuvarande kulturen kan vara kulturell revolution som Jørgen E Bakka skriver om. Kulturrevolutionen representerar nya värderingar som står i motsatsförhållande till de traditionella värderingarna i organisationen eller gruppen. Man ersätter den gamla ideologin med en ny ideologi, den här metoden riskerar dock att stöta på motstånd hos de som följt den gamla ideologin och byggt upp sin yrkesmässiga och personliga identitet på de gamla värderingarna. Man kan istället göra små förändringar i det kulturella mönstret, nya värderingar som är olika men inte "fientliga" gentemot de traditionella värderingarna. De gamla värderingarna förnekas inte men perspektivet vidgas så att nya handlingsalternativ uppstår. (*Bakka, 1988*)

Organisationskultur är de normer, värderingar och beteenden som man gemensamt delar inom en organisation. Myter om aktiviteter förstärker kulturen. En sådan här myt inom landskapsarkitekturen skulle kunna vara den om hur man in på småtimmarna suttit i mysig gemenskap och svettats över ritningar som skall lämnas in nästa dag. Kulturen behöver inte vara den bästa utan bara tillräckligt bra för att man skall fortsätta använda sig av den i sitt arbete. Organisationskulturen kan vara svår att förändra, förändringarna möter motstånd hos de som skapat en identitet baserat på dessa normer och värderingar. Förändringar kan behöva ske långsamt och i småsteg.

I min studie har jag fokuserat på landskapsarkitektkåren och landskapsarkitektutbildningen snarare än en specifik organisation jag väljer därför att kalla det för arbetskultur. Arbetskultur får samma definition som organisationskultur men är inte knutet till en specifik organisation.

1.4 Metod och tillvägagångssätt

Då syftet med arbetet är att studera rådande arbetskulturer inom landskapsarkitektyrket och landskapsarkitektutbildningen, behövde jag en metod för att undersöka hur landskapsarkitekter och landskapsarkitektstudenter förhåller sig till sitt yrke respektive sina studier och framtida yrke. Jag valde att använda mig av enkätundersökning som metod eftersom det är det sätt som man under kortast tid kan nå ut till många människor på en gång samt är det sätt som är enklast för den ovana undersökaren att tolka (*Eva-Lotta Sallnäs Ph.D., Kompendium*). Jag gjorde två enkäter, en för yrkesarbetande landskapsarkitekter och en för studerande vid landskapsarkitektprogrammet. I den första enkäten valde jag att begränsa mig till yrkesarbetande landskapsarkitekter i Uppsala län. Jag valde sedan ut tre företag/avdelningar i vardera av kategorierna teknikföretag, arkitektbyrå och offentlig sektor.

Gränsen mellan Teknikföretag och Arkitektbyrå var dock utifrån väldigt fin, de flesta arkitektbyråer har även ingenjörer. Urvalet är baserat på de kontakter jag haft med yrkeslivet via utbildningen.

Teknikföretag: Bjerking AB, Ramböll Sverige AB och Tema

Arkitektbyråer: Tengbom, White arkitekter AB, Karavan arkitektur och landskap AB

I offentlig sektor blev det än svårare, landskapsarkitekterna var utspridda på olika avdelningar på kommunkontoret och var dessutom ganska få, jag tog därför med både Uppsala och Knivsta kommunkontor. Totalt gick enkäten ut till ca 60 personer varav ett tiotal var inom offentlig sektor. Sexton personer svarade vilket gav en svarsfrekvens på ca 27%. Enkäten för yrkesarbetande ligger med som bilaga 1 och en sammanställning av enkätsvaren ligger med som bilaga 3. Sexton personer kan inte anses representera en hel yrkeskår, men ger ändå en indikation på hur arbetskulturen ser ut i landskapsarkitektens yrkesfält. Speciellt på de frågor där man svarat likartat kan man se en tydlig trend. De som svarat har även tagit sig tid att ge utförliga svar som hjälper till att öka förståelsen för hur man upplever sitt yrkesliv.

Den andra enkäten som gick ut till studerande vid landskapsarkitektutbildningen begränsade jag mig till studenter vid SLU, Ultuna, Uppsala som startat sin utbildning 2004 eller senare. Enkäten gick ut till ca 300 studenter 59 personer svarade vilket gav en svars frekvens på 20%. Enkäten för studerande ligger med som bilaga 2 och en sammanställning av enkätsvaren ligger med som bilaga 4.

Enkäten (*se bilaga 1 och 2*) delades in i fyra delar: Den första delen adresserar frågor om vem personen är: ålder, kön, familjesituation och anställning. Andra och tredje delen behandlar frågor om hur personen upplever sitt arbete eller studier och sin arbets- eller studiesituation. I den andra delen får personen beskriva med egna ord och i den tredje delen får hon eller han ta ställning till en rad påståenden och har möjlighet att kommentera dem vid behov. Fjärde delen handlar om övriga frågor och tillägg man kan tänkas vilja göra om man har saknat någon fråga i enkäten.

För att nå ut med enkäten valde jag att använda SLUs enkätverktyg, enkäten blir då tillgänglig för användarna på webben. Jag skickade ut ett introducerande e-post med en beskrivning och en länk. De svarande fick två veckor på sig att svara och efter en vecka skickades en påminnelse ut.

Enkätundersökningen har kompletterats med intervjuer av en yrkesverksam och en studerande landskapsarkitekt. Intervjuerna var löst formade samtal, där riktningen på informationen främst fick bestämmas av vilka erfarenheter intervjupersonen kände att den ville dela med sig av. För att få större förståelse för hur fackförbunden arbetar med frågor om stress och arbetskultur har jag intervjuat nyckelpersoner på SACO och Sveriges Arkitekter om hur de arbetar med dessa frågor. Jag har fått en djupare inblick i hur man kan arbeta med kvalitetsledningssystem genom en löststrukturerad intervju med en nyckelperson i kvalitetsledningen på White arkitekter AB.

Under arbetets gång har jag inhämtat kunskap genom omfattande litteraturstudier i ämnena arbetskultur, hälsa, stressorer och friskfaktorer, bakomliggande faktorer till rådande arbetskulturer inom landskapsarkitektur och arkitektur, aktuella tendenser i samhället, kvalitetsledningssystem samt personlig effektivitet. Jag har studerat publikationer på Arbetsmiljöverkets, TCOs, SACOs och Socialstyrelsens hemsidor.

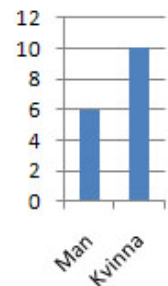
2. Yrkesarbetande och blivande landskapsarkitekter om yrket, utbildningen och arbetsvillkoren



Nedan följer sammanställningar av resultaten från enkäterna som gick ut till yrkesverksamma landskapsarkitekter och landskapsarkitektstuderande (i bilagorna 1-4 finns frågor och resultat i sin helhet). De svar som anges i procent ($X\%$) hade förvalda svarsalternativ medans de svar som anges i antal (X) har svaren lämnats i fritext. I enkäten för yrkesverksamma representeras en svarande av 6%, i enkäten för studerande representeras en svarande av 2% beroende på det totala antalet svarande i varje enkät.

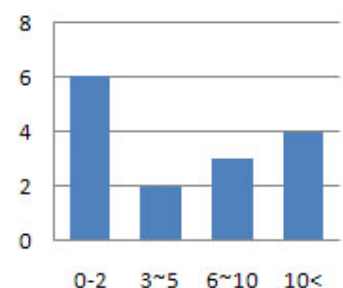
2.1 Yrkesarbetande landskapsarkitekters syn på yrket och arbetsvillkoren

Åldersmässigt var det flest svarande (44%) i åldern 41-50 med en relativt jämn fördelning mellan övriga åldrar, ingen av de svarande var över 61 år. Fördelningen mellan könen är relativt representativ för yrket i stort 37,5 % av de svarande i enkäten var män vilket man kan jämföra mot att 35% av alla landskapsarkitekter anslutna till Sveriges arkitekter är män (<http://www.arkitekt.se/s6202/f882>, 2003). Endast en person (6%) som svarade på enkäten var ensamstående och den personen hade barn, 31% av de svarande var gifta eller sambo utan barn och 62,5% var gifta eller sambo med barn.



Endast 25% av de svarande arbetade i offentlig sektor vilket kan bero på att enkäten gick ut till färre antal personer inom offentlig sektor än inom privat sektor. Majoriteten av de som svarade på enkäten hade någon form av ansvarsposition på företaget/kontoret endast en person (6%) var medarbetare, 25% var chefer eller gruppleddare. Storleken på kontoren varierade från 16 till 175 anställda. Majoriteten (56%) arbetade på ett kontor eller avdelning med 8-12 landskapsarkitekter, 19 % arbetade på ett kontor eller avdelning med 3 landskapsarkitekter eller färre (här uppstod ett problem med enkätverktyget som användes eftersom siffersvaret inte kopplades till lämnade kommentarer 25% av svaren föll därmed bort). Majoriteten av de svarande (81%) har mer än 5 års yrkeserfarenhet 31% har mer än 20 års erfarenhet, 40% har varit anställda på det nuvarande företaget i 2 år eller kortare medan 27 % har varit anställda på det nuvarande företaget i mer än 10 år.

Hur länge har du varit anställd i det här företaget?



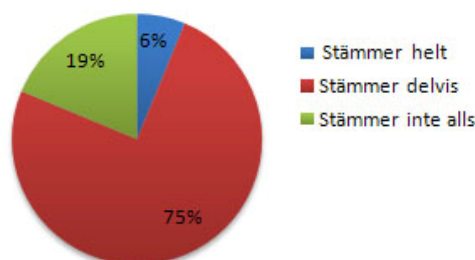
Möten med andra människor och bra kollegor var den faktor som flest angav som en av de främsta fördelarna med yrket. Frihet, variation och kreativitet var andra topprankade fördelar bland de yrkesarbetande. Som trivsselfaktor var bra arbetskamrater och medmänniskor den som allra flest av de svarande angav. Att ha möjlighet att påverka i och med sitt arbete, bra chefer/ledning och roliga uppdrag och arbetsuppgifter vara andra faktorer som var viktiga för att må bra i sitt yrkesliv. Möten med andra människor är alltså en av de viktigaste delarna för välmående i vårt yrkesliv. Bra kollegor och beställare var också den faktor som flest (5) ansåg vara av vikt för att hantera frågor om arbetsmiljö och stress i yrkeslivet. Andra viktiga faktorer för hantering av arbetsmiljö och stress var planering/effektivt arbete (4), att ha respekt för privatlivet och sätta gränser (3) samt bra chefer och aktivt ledarskap (3).

Den nackdel som flest angav var ekonomisk och tidsmässig stress, pengar, debitering och resursbrist samt "onda" beställare och machokultur. Något man sedan kan känna igen när man tittar på faktorer för vantrivsel och stress där tidsbrist är högst rankad vilket 12 av 16 deltagande angav. Brist på respekt eller framförhållning samt dåliga samarbeten och ekonomisk press är andra högt rankade faktorer för vantrivsel och stress. Det är alltså viktigt att faktorer som tid, pengar och samarbeten fungerar för att man skall trivas på sitt arbete.

Fördelar med yrket	Nackdelar med yrket	Trivsselfaktorer	Stressfaktor
Möten med andra människor och bra kollegor (9) Frihet (8) Variation (7) Kreativitet (6)	Ekonomisk och tidsmässig stress (9) Pengar, debitering och resursbrist (4) "Onda" beställare och machokultur (3)	Bra arbetskamrater och medmänniskor (11) Att ha möjlighet att påverka i och med sitt arbete (5) Bra chefer/ledning (4) Roliga uppdrag och arbetsuppgifter (4)	Tidsbrist (12) Brist på respekt eller framförhållning samt dåliga samarbeten (6) Ekonomisk press (5)

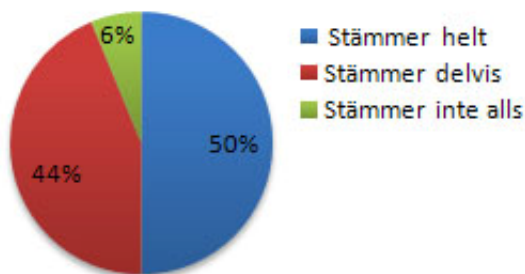
Hur mycket tid man lägger på sitt arbete varierade i enkäten 31% svarade att de sällan jobbade mer än 40h/v, vilket betyder att 69% mer eller mindre ofta arbetar övertid. 81% av de yrkesarbetande angav att de hoppar över raster, lunch och arbetar utöver kontorstid. 19 % svarade att det stämmer delvis vilket troligtvis betyder att det händer ibland. Någon pekar på att det inte handlar om att vara landskapsarkitekt utan att det är konsultrollen som ställer krav som gör att det är svårt att hålla raster och kontorstider. Endast en person (6%) ansåg att de inte hade stor möjlighet att påverka i projekten och ingen ansåg att de inte blev hörda av de andra i projekten. Majoriteten (69%) svarar också att de i stort sett fakturerar all tid de lägger på varje projekt, endast en person (6%) svarar att de fakturerar mindre tid än de lägger på projektet. När det kommer till frågan om hur vida man känner tillförsikt till att tidsplanen håller har majoriteten (75%) av de svarande svarat att det delvis stämmer. I kommentarerna kan man läsa ut att "det hör till att en tidsplan inte håller" samt att det finns en viss flexibilitet i tidsplaner. De

Jag har tillförsikt inför ett nytt projekt eftersom jag vet att tidsplanen kommer att hålla och att vi har den tid vi behöver



flesta (69%) ansåg inte att man var tvungen att arbeta övertid för att inte riskera att förlora viktiga kunder och beställare endast en person ansåg att det stämde helt. En kommentar var "Jobba mycket övertid=övertrassera sitt hälsokonto=man blir instabil och opålitlig=man gör misstag=man förlorar kunder och trovärdighet" vilket skulle ge omvänd effekt. En majoritet (63%) tyckte inte det var stressande att behöva jaga nya uppdrag, kommentarerna handlade om att uppdragen kommit in av sig själva, man var ej uppdragsansvarig eller tillhörde en beställarorganisation. En kommentar handlade om att man inte tyckte det var stressande men heller inte tyckte att det var den roligaste delen av yrket. De flesta (69%) ansåg även att de höll måttet, 31% ansåg att de ibland kände att de inte höll måttet. Kommentarna handlar om att beställarens förväntningar kan vara orimliga samt att ens dagsform kan variera.

Jag sover bra på nätterna och kan koppla bort arbetet på fritiden

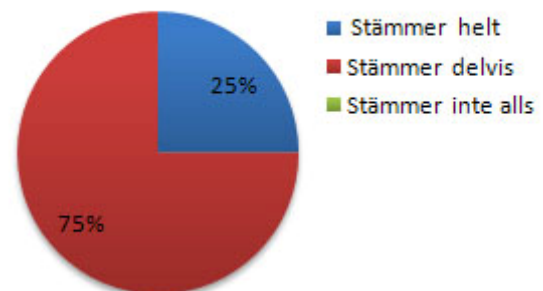


50% av de svarande sover bra och kan koppla bort arbetet på fritiden, 44% anser att det delvis stämmer och 6% anser att det inte stämmer alls. Alla tycker att det är viktigt att ha ett privatliv med tid för familj, vänner och fritid utanför arbetet. 50% anser att de har tillräckligt med tid för sitt privatliv, 44% anser att det stämmer delvis och 6% anser att de inte alls har tillräckligt med tid för sitt privatliv. Endast en person (6%) anser att man måste lägga ned mycket av sin energi och fritid för att bli en välrenommerad landskapsarkitekt. 56% anser att

påståendet stämmer delvis. Kommentarna pekar på att man kan få räkna med att lägga ned mycket av sin energi men inte av sin fritid, samt att man inte blir bättre av att jobba för mycket.

81% av de svarande kunde tänka sig att jobba med någonting annat än landskapsarkitektur, kommentarerna visar att man kan tänka sig andra yrken som också är kreativa. Ingen av de svarande ansåg att de var tvungna att invänta inspiration för att kunna arbeta, 50% ansåg att påståendet var delvis sant. Kommentarna pekar på att det kan vara svårt att hitta rätt och att det ibland kan kännas trögt. 25% av de svarande ansåg att kreativitet är något som kommer igång när man arbetar i projektet, 75% ansåg att detta var delvis sant. En kommentar var att ibland måste man göra tråkiga saker också då kommer inte kreativitet hur gärna man än vill. 69% anser att ångest inte har med en skapande process att göra, 25% anser att ångest som en del av den skapande processen stämmer delvis och 6% anser att det stämmer helt. En kommentar handlar om att ångesten kan uppkomma som en icke önskvärd bieffekt av en skapande process. Andra kommentarer handlar om att skapande skall komma ur glädje.

Kreativiteten är något som kommer så snart man kommit igång med arbetet i ett projekt



När det gällde frågan om vart man vände sig för stöd om man vantrivs eller mår dåligt i sitt arbete vänder man sig oftast till anhöriga, kollegor och arbetsledare.

Flest svarande (6) ansåg att vara lyhörd var en viktig egenskap för att bli en "bra" landskapsarkitekt, de svarande tyckte även att kunskap och allmänbildning (5) samt kreativitet (3), socialkompetens (3), god samarbetsförmåga (3) samt balans mellan arbete och privatliv (3) var viktiga egenskaper och förutsättningar för att bli en bra landskapsarkitekt.

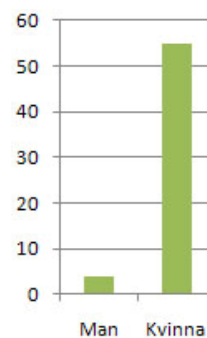
På frågan om och i så fall hur landskapsarkitekt yrket förändrats över tid kan man läsa ut att yrket blivit mer datoriserat och man får ägna mer tid åt att lära sig behärska datorverktygen (4) samt att produktionstakten ökat (3). Någon skriver att vi (landskapsarkitekter) är mer erkända nu och att behovet av oss inte längre ifrågasätts.

2.2 Landskapsarkitektstuderandes syn på yrket, utbildningen och arbetsvillkoren



För att studera huruvida landskapsarkitekter redan under utbildningen präglas av ”branschkulturen” utfördes en enkät bland landskapsarkitektstudenterna på SLU, Ultuna.

Majoriteten 98% av de svarande var under 35 år, 2% var mellan 41-50 år, 7% var män och 93% var kvinnor. Majoriteten var i en relation (59 %), 7 % var gifta eller samboende med barn, 41% var ensamstående, ingen var ensamstående med barn. 49% studerar sitt fjärde år eller högre, 25% av de svarande studerar på sitt andra år fördelningen mellan år ett och tre är jämn.

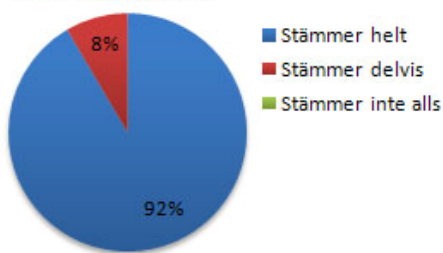


Flest svarade att en av de främsta fördelarna med utbildningen är att den är kreativ. Bred, varierande samt rolig, intressant och lärorik var andra toppnoterade fördelar. De nackdelar som flest personer angav var press, stress, prestationsångest och övertid samt dålig administration och/eller information. Tidsbrist och för mycket att göra samt höga orimliga krav och prestationsångest var det som gjorde att flest vantrivdes eller kände sig stressade i sina studier. En majoritet angav att de behövde tydlig information och struktur samt relevanta, intressanta och roliga uppgifter och ämnen för att må bra och trivas i sina studier. Många angav också bra stämning bland elever och lärare som en viktig faktor för trivsel och hälsa.

Fördelar med utbildningen	Nackdelar med utbildningen	Trivselfaktorer	Stressfaktorer
Kreativ (26) Bred (18) Varierande (17) Rolig, intressant och lärorik (17)	Press, stress, prestationsångest och övertid (29) Dålig administration och/eller information (27)	Tydlig information och struktur (24) Relevanta, intressanta och roliga uppgifter och ämnen (22) Bra stämning bland elever och lärare (18)	Tidsbrist och för mycket att göra (27) Höga orimliga krav och prestationsångest (24)

Endast två personer (4%) svarade att de studerade på kontorstid och inte hoppade över några raster, 66% svarade att det inte stämde alls. I kommentarerna kan man läsa att många har en mycket föränderlig arbetsdag och att man särskilt hoppar över raster och arbetar utöver kontorstid när det närmar sig inlämning. Några kommentarer handlade om att man trivdes med att vara mer flexibel med sina tider och hellre jobbade på andra tider än kontorstid. På påståendet om det var viktigt att skapa en god arbetskultur redan i skolan svarade 92 % att det stämde helt och 8 % att det stämde delvis, många ansåg att det var viktigt att ha goda förebilder samt att det är i skolan

Det är viktigt att skapa en god arbetskultur redan vid skolbänken

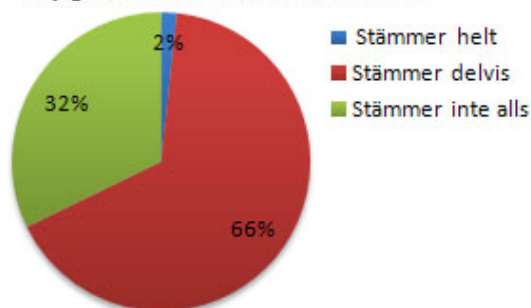


grunderna läggs. 16% ansåg att de lade mer än 40h/ vecka på sina studier, 60% ansåg att det stämde delvis, många av kommentarerna pekade på att det var väldigt olika från kurs till kurs, man kommenterade även att speciellt studioskurserna tog mer än 40h/v. Vissa skrev att utslaget över hela utbildningen så har de nog lagt ned mindre än 40h per vecka. 21% ansåg att 40h arbetsvecka räcker till betyg tre (godkänt) för överbetyg behöver man lägga mer tid, 57% tyckte att påståendet stämde delvis. Även här ansåg man att det varierade mellan kurserna, många ansåg att

vissa kurser krävde mer än heltid för att få godkänt, andra kommentarer handlade om att det med god tidsplanering borde räcka med 40h/v.

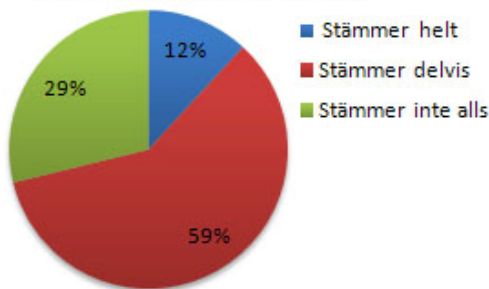
Endast en person (2%) ansåg att lärarna hjälpte till att begränsa så man kan hålla de utsatta tidsramarna, 66% ansåg att påståendet stämde delvis medan 32% ansåg att det inte stämde alls. I kommentarerna kan man läsa ut att det varierar emellan kurser, i vissa kurser är man bra på att begränsa i andra är man sämre, vissa tom uppmuntrar till övertid och handledningen kan ibland kan leda till ökad press och stress. Några kommentarer handlar om att lärarna försöker att samla upp de som halkar efter. 27% svarade att lärarna ofta vill att man ska göra mer än man känner att man hinner på den utsatta tiden, 60% anser att påståendet stämmer delvis. Kommentarererna handlar om att det varierar mellan kurser samt att det är både lärarna och man själv som vill hinna mer än vad man känner att man klarar av. 39% av landskapsarkitektsstudenterna tror att man behöver lägga ned mycket av sin energi och fritid för att bli en välrenommerad landskapsarkitekt, 53% anser att påståendet stämmer delvis. Många kommentarer handlar om att om man skall blir framgångsrik måste man göra sitt arbete till sitt liv. Några skriver att deras mål inte är att bli välrenommerade men att de då gissar att man behöver lägga mycket tid och energi. Andra skriver att man måste lägga ned energi men inte fritid.

Lärarna på skolan hjälper mig att begränsa mig så jag kan hålla de utsatta tidsramarna



17% svarar att kreativiteten och friheten som landskapsarkitekt gör att de inte kan tänka sig att jobba med någonting annat, för 24% stämmer detta inte alls, 59% anser att det stämmer delvis. Många kan tänka sig andra kreativa yrken. Några känner sig osäkra på om detta är rätt utbildning för dem, en del tycker att det är både jobbigt och roligt. 7% anser att de måste invänta inspiration för att kunna arbeta 61% anser påståendet bara stämmer delvis och 32% anser att det inte stämmer alls. Några anser att det tidigare var så men att de nu lärt sig att vara mera metodiska i sitt arbete. Andra anser att man inte kan tvinga fram inspiration. Några känner sig stressade och oproduktiva och skyndar därför igenom processen och hamnar fel. 17% anser att kreativitet är något som kommer av sig självt när man kommer igång med ett projekt, 68% anser att detta stämmer delvis för 15% stämmer det inte alls. Några känner sig inspirerade ibland och ibland inte, andra anser att man kan jobba aktivt med sin inspiration. 12% anser att ångest är en del av den skapande processen medan 59% anser att påståendet bara stämmer delvis. Många anser att det är en överdrift men att det till viss grad förekommer perioder av ångest i de flesta projekt. Andra anser

Ångest är en del av den skapande processen
(inget lidande ingen stor kreatör)

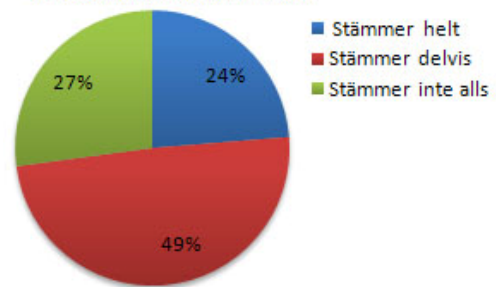


att man ska vara kritisk mot det man gör men att det inte ska behöva bli till ångest. Några tycker att det är skitsnack!

22% sover bra på nätterna och kan koppla bort studierna på sin fritid, för 59% stämmer detta delvis och för 19% stämmer det inte alls. Många svarar att det inte stämmer under de stressiga perioderna. Några svarar att det beror på kurs. 98% anser att det är viktigt att ha ett privatliv med tid för familj, vänner och fritid utanför studierna, en person (2%) anser att det stämmer delvis. 36% anser att

de har tillräckligt med tid för sitt privatliv, 52% anser att det stämmer delvis och 12% anser att det inte stämmer alls. Flera anser att de behöver gå ned i studietakt för att finna balans, vissa tycker att det varierar med kurs andra tycker att det fungerar i det stora hela men ibland har de inte tillräckligt med tid för sitt privatliv. 29% upplever ofta att de inte håller måttet, 46% anser att det för dem stämmer delvis. Många känner ofta att alla andra är bättre än dem. Några anser att det händer någon gång ibland men att det kanske är oundvikligt. För 24% så har självförtroendet växt under landskapsarkitektutbildningen för 27% stämmer detta inte alls. Några skriver att blockeringar och konkurrens gör att de känner att deras självförtroende har sänkts, andra skriver att det går upp och ned. Vissa skriver att det (självförtroendet) mera har att göra med personlig mognad att göra och att självförtroendet har blivit bättre med åldern. Många kommentarer handlar om att allting ifrågasätts och att inget någonsin blir bra nog. 24% känner sig trygga i sitt framtida yrke som landskapsarkitekter, för 64% stämmer detta delvis. Kommentarer handlar om en osäkerhet på arbetsmarknaden och att alla känner sig osäkra inför en ny arbetsplats bland erfarna landskapsarkitekter. Några tycker att det känns bättre och bättre.

Mitt självförtroende har växt sedan jag började på landskapsarkitektutbildningen



De flesta anser att de får det stöd de behöver om de mår dåligt från klasskamrater och anhöriga, ett fåtal anser att man kan få det stöd man behöver från studentkåren eller programstudierektor. De flesta verkar också anse att man kan få medelmåttigt med stöd från lärarna. Många svarar att det är svårt att besvara frågan eftersom de aldrig har mått så dåligt att de har behövt stöd från kåren, lärarna eller studierektor (se enkätsvar 3.17 bilaga 4).

Många (17) ansåg att utbildning i tidsplanering och stresshantering var viktigt för att hantera arbetsmiljö och stress i skolan. Flera (12) ansåg att lärarna och skolans attityd behöver ändras, problemet behöver tas på allvar, man önskar mer struktur och vill att det skall sluta förväntas övertidsarbete. Många (10) ansåg också att betygen var ett problem och att de behövde tas bort eller tonas ned.

Många angav kommunikativ-, social och samarbetsförmågor (21) som viktiga egenskaper för en landskapsarkitekt andra egenskaper som många angav var kreativitet (19), intresse och engagemang (18) samt stresstålighet (7). Under övrigt var det flera som uttryckte behovet för undersökningen och några som presenterade önskemål om en annorlunda utformad enkät.

2.3 Jämförande studie mellan resultaten från yrkesverksamma och studerande

Några frågor i enkäten var lika i enkäten för yrkesverksamma och i enkäten för studerande vilket gör det möjligt för en jämförande studie.

På frågan om vilka de främsta fördelarna med yrket var svarade de yrkesverksamma bra kollegor/möten med andra människor, fritt, varierande och kreativt. Hos studenterna var kreativt den fördel som allra flest angav. Bred, varierande samt rolig intressant och lärorik kom där efter. Tretton studenter har angivit bra lärare och/eller handledare (femte plats bland fördelar) som en viktig fördel och endast en person har angivit att studenterna hjälper varandra som en fördel att jämföra med att bra kollegor/möten med andra människor var det som flest angav som den främsta fördelen bland de yrkesverksamma.

	Yrkesverksamma landskapsarkitekter	Landskapsarkitektstuderande
Fördelar med yrke/studier	Bra kollegor/möten med andra människor (9) Fritt (8) Varierande (7) Kreativt (6)	Kreativt (26) Bred (18) Varierande (17) Rolig, intressant och lärorik(17)
Nackdelar med yrke/studier	Ekonomisk och tidsmässig stress (9) Pengar/debitering/resursbrist (4) "Onda beställare" och machokultur (3)	Press, stress, prestationsångest och övertid (29) Dålig administration och/eller information (27)
Trivsselfaktorer	Bra arbetskamrater/medarbetare/medmänniskor (11) Möjlighet att påverka (5) Bra chefer/ledning (4) Roliga uppdrag eller arbetsuppgifter (4)	Tydlig information och struktur (24) Relevanta, intressanta, roliga uppgifter och ämnen (22) Bra stämning bland elever och lärare (18)
Stressfaktorer	Brist på tid (12) Ekonomisk press (5) brist på respekt eller Framförhållning/dåliga samarbeten (6) För många bollar i luften (3)	Tidsbrist/för mycket att göra (27) Otydlig information/oklara besked (24)

Bland nackdelarna med yrket var ekonomisk och tidsmässig stress, pengar/debitering/resursbrist samt "onda beställare" och machokultur de som flest angav.

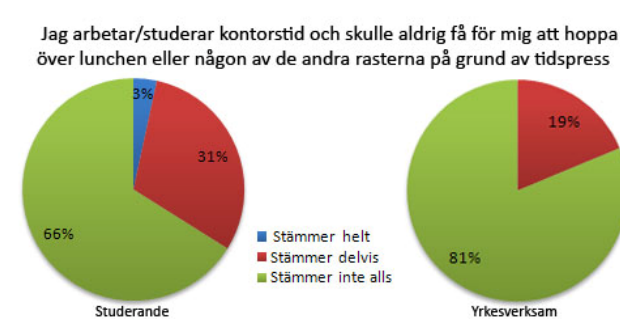
De främsta nackdelarna med studierna var press, stress, prestationsångest och övertid samt dålig administration och/eller information. I de uppgifter man får i utbildningen finns ingen ekonomisk press och beställaren är läraren/utbildningen. Resursen man arbetar med är sin tid och sin energi. Utifrån den aspekten är nackdelarna både i yrket och i utbildningen likartade.

För att må bra i sitt yrkesliv angav man bra arbetskamrater/medarbetare/medmänniskor, möjlighet att påverka, bra chefer/ledning samt roliga uppdrag eller arbetsuppgifter som viktiga faktorer. Bland studenterna behöver man tydlig information och struktur, relevanta, intressanta, roliga uppgifter och ämnen samt bra stämning bland elever och lärare för att trivas och må bra i

sina studier. Mänskliga kontakter, bra ledning samt spännande och roliga uppgifter, är viktigt inom både yrkesliv och studier för att må bra.

I yrkeslivet är det brist på tid, ekonomisk press, brist på respekt eller framförhållning/dåliga samarbeten samt för många bollar i luften som är de faktorer som får flest att känna sig stressade eller må dåligt. Även hos studenterna är det tidsbrist/för mycket att göra samt otydlig information/oklara besked som är de stora faktorerna för vantrivsel och stress. Då tolkar jag otydlig information och oklara besked som ett bristande samarbete mellan studenten och utbildningen

Både bland studenter och yrkesarbetande kan man tänka sig att arbeta med andra närbesläktade yrken där man har möjlighet att vara kreativ och fri. 50 % av de yrkesarbetande behöver inte invänta inspiration för att kunna arbeta mot 36% av de studerande. 25% av de yrkesarbetande anser att kreativitet är något som kommer så snart man påbörjat ett projekt 75% anser att det stämmer delvis. För 15% av studenterna stämmer detta inte alls, för 17 % stämmer det helt och för 68% stämmer det delvis. 69% av de svarande yrkesverksamma anser att ångest inte har med den skapande processen att göra mot 29% av de studerande.

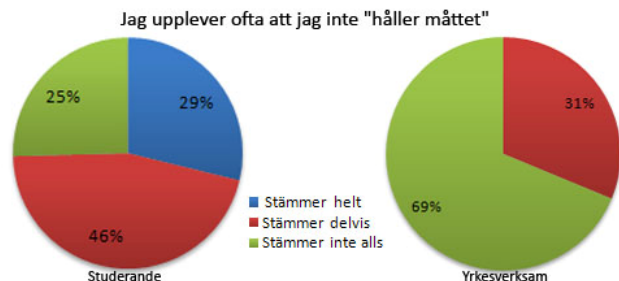


81% av de yrkesarbetande hoppar över raster och arbetar övertid mot 66% av studenterna. Endast två personer (4%) svarar att de inte hoppar över raster eller arbetar övertid och de är studenter. Nästan alla tycker det är viktigt med ett privatliv utöver sitt yrkesliv, endast en person, en student (2%) anser att det stämmer delvis, 50% av de yrkesarbetande tycker att de har

tillräckligt med tid för sitt privatliv att jämföra med 36% av de studerande.

38 % av de yrkesarbetande anser att man inte behöver lägga ned mycket av sin energi och fritid för att bli en välrenommerad landskapsarkitekt, 56% anser att det stämmer delvis. Endast en person bland de yrkesverksamma svaranden anser att man måste lägga mycket av sin energi och tid för att bli välrenommerad att jämföra mot 39% av studenterna som tror samma sak. Endast 8 % av studenterna tror att man inte behöver lägga ned mycket av sin energi och fritid för att bli en välrenommerad landskapsarkitekt.

69 % av de yrkesarbetande upplever att de håller måttet resterande 31 % anser att det stämmer delvis att jämföra mot att 25% av studenterna upplever att de håller måttet medan 29% av studenterna upplever att de inte håller måttet.



Både inom yrkeslivet och inom studierna vänder man sig helst till kollegor, klasskamrater eller anhöriga för stöd. Medan man inom yrkeslivet även vänder sig till sina arbetsledare om man mår dåligt så vänder man sig inte på samma sätt till sina lärare bland studenterna. Det är också mindre andel av studenterna som vänder sig till studierektor eller studentkåren än om man ser till hur

många procent som förväntar sig stöd från arbetsgivare och fackförbundet hos de yrkesverksamma.

Bland de yrkesverksamma var lyhördhet samt kunskap och allmänbildning de egenskaper och förutsättningar som flest angav som viktiga för att bli en bra landskapsarkitekt. På delad tredje plats kom kreativitet, socialkompetens, god samarbetsförmåga samt att ha balans mellan arbete och fritid. Hos studenterna var det kommunikativa, sociala och samarbetsförmågor, kreativitet samt intresse och engagemang som var de högst rankade egenskaperna och förutsättningarna. Bland studenterna kom stresstålig på fjärde plats som en viktig egenskap för att bli en bra landskapsarkitekt, någon som inte kom upp bland de egenskaper som de yrkesverksamma angav.

	Yrkesverksamma landskapsarkitekter	Landskapsarkitektstuderande
Viktiga egenskaper/ förutsättningar för att bli en bra landskapsarkitekt	Lyhördhet (6) Kunskap och allmänbildning (5) Kreativitet (3) Socialkompetens (3) God samarbetsförmåga (3) Att ha balans mellan arbete och fritid (3)	Kommunikativa, sociala och samarbetsförmågor (21) Kreativitet (19) Intresse engagemang (18) Stresstålig (7)

2.4 Tidsbrist ett genomgående problem

En övervägande del bland både de yrkesverksamma och landskapsarkitektstuderande svarande arbetar övertid samt hoppar över raster och lunch. Trots det så anser en majoritet av de yrkesverksamma att man inte ska behöva lägga mycket av sin fritid och energi för att bli en välrenommerad landskapsarkitekt. Här blir det ett glapp mellan ideologi och verklighet. Endast ett fåtal av studenterna tror att man kan bli en välrenommerad landskapsarkitekt utan att lägga mycket av sin fritid och sin energi. Bland studenterna är det också procentuellt sett färre som anser att de håller måttet jämfört med de yrkesverksamma (25% mot 69%) och för nästan en tredjedel av studenterna har självförtroendet inte stärkts under utbildningen. Många av kommentarerna visar på att de känner att det arbete de gör aldrig blir bra nog.

Både bland yrkesverksamma och bland studerande är det tidsbrist och stress som är de stora negativa faktorerna i yrket och studierna. Dåliga samarbeten samt bristande information och struktur är andra negativa faktorer. Samarbeten samt möten med andra människor är den faktor som de yrkesverksamma anger som den främsta fördelen med yrket som landskapsarkitekt. Både yrkesverksamma och studenter enas om att frihet, kreativitet och variation är stora fördelar med arbete och studier. Bland viktiga egenskaper och förutsättningar för att bli en "bra" landskapsarkitekt angav studenterna stresstålig medan de yrkesverksamma angav "att ha balans mellan arbete och fritid", två olika sätt att se "lösningen" på samma problem. Stresstålighet kan ses som en personlig egenskap medan balans mellan arbete och fritid är en planerings- och gränsdragningsfråga.

2.5 Intervju med en yrkesverksam landskapsarkitekt



Jag diskuterade stress och arbetsrutiner med Sofia Eskilsson, landskapsarkitekt som arbetar halvtid som lärare på institutionen för Stad och Land, SLU och halvtid på White Arkitekter AB. Sofia föreläser i praktikkursen om stress och stresshantering i branschen.

Hon berättar så här om sitt yrke: Det bästa med landskapsarkitektyrket är att det är kreativt och roligt, det kan ge en kick och ge flow, medvind, lyckokänslan i jobbet, att skapa och förändra folks liv genom hur man vistas i miljöerna, kommunicerar där och möter andra människor. Kreativiteten är en drivkraft och gör att man orkar bättre när det är stressigt.

Sofia tycker att inställningen till övertid har förändrats gradvis de senaste åren. Det anses inte längre lika "cool" och som att man är "hett efterfrågad" att ha mycket övertid utan det har mer blivit ett tecken på att man är mindre bra på att planera sitt arbete och dålig på att sätta gränser. Företaget är också mer noga med att ha koll på de anställdas övertid och uppmuntrar till att arbeta max 8h/dag. Förutom att det är en ekonomisk kostnad om personal blir för trött och måste vara frånvarande så är det också en större risk för att man fattar dåliga beslut och gör misstag i arbetet. Sofia tror att ett bra kvalitetsarbete förebygger risken för negativ stress och övertid. Ökade krav på kvalitetscertifieringar leder därför till mindre övertid. Kvalitetsarbetet fick ett ordentligt genomslag i början av 2000-talet, det gick då lite trögt och det mötte en del motstånd av de äldre generationerna arkitekter. De som var nya då trivdes med systemet och tyckte listor och kontroller förenklade, de har nu blivit uppdragsansvariga och kvalitetsarbetet har nu blivit en mer självklar del av allt arbete på kontoret berättar Sofia. Fördelar med att vara strukturerad är att man kan dra lärdom av tidigare projekt, man är mer objektiv till projekten och väger tydligt för och nackdelar mot varandra, man är tvingad att ha en tidsplan. Man ska inte lova saker man inte kan hålla, det ger "bad will" till kunderna säger hon. Att jobba effektivt i projektet är en förutsättning för att kunna göra ett bra jobb. Kvalitetsarbetet ute i arbetslivet har intensifierats de senaste åren och utbildningen har inte riktigt hängit med i den utvecklingen.

Men konsten att strukturera sin tid, bli bra på att prioritera, sätta mål och så vidare, skulle man behöva träna sig på ännu tidigare kanske redan på dagis. Sofia tycker att betyg och kursmål till stor del är bra, det tvingar lärarna att tydligt och systematiskt tänka igenom och strukturera vad man behöver kunna efter en viss kurs. Kvalitetstänket kommer in i skolan. Många i skolan och arbetslivet har svårt att begränsa sig. Arkitekter behöver ha bättre grepp om ekonomi och vara mer engagerade i projektledning. Man behöver se att förändringar i ett projekt är naturligt så det

inte blir en källa till frustration. Vi behöver jobba mera med skötselplaner, besiktningar och projektledning för att bli bra, men det är idag lågstatus. Man vill till exempel hålla på med sina egna idéer och är därför inte lika intresserad av att vara besiktningsman. (En besiktningsman ska vara oberoende och besiktigar därför vanligen inte sina egna projekt.) Det är vanligt att arkitekten kopplas bort från projektet i och med att bygghandlingarna är färdiga. Genom att sälja in framtagandet av skötselplaner samtidigt som man säljer in arbetet med bygghandlingarna skulle landskapsarkitekter kunna få en tydligare roll i projektets uppföljning berättar hon. En källa till stress är rädslan för att göra fel. Men det går inte att göra helt felfria bygghandlingar. Sofia säger att det handlar snarare om att lära sig var de dyraste felen kan uppstå och balansera det hela mot tiden det tar att framställa noggranna ritningar. När felen trots alla ansträngningar dyker upp så är konsultansvarsförsäkringen en trygghet och ska självklart användas.

Vi påverkar varandra mer än vi kanske tror, och vi är en del av varandras arbetsmiljö. Vi sprider både stresshormoner och lugn-och-ro-hormoner till varandra. Kropp och psyke har ingen skarp övergång sinsemellan. Det är inte en lyx att gå och träna sin kropp, det är en nödvändighet för att fungera. Det kan vara mer effektivt att ta ledigt en halv dag och promenera i skogen inför ett krävande projekt, och sedan jobba mer intensivt den tid man har kvar, än att mala på timme efter timme. Olika personer har dessutom olika kemiska förutsättningar i hjärnan för att hantera stress. En del har känsligare "tentakler" vilket gör att de kan känna av stämningar och läsa andra människor bättre. Detta är såklart både positivt och negativt. Det gäller att lära känna sig själv och lära sig sina gränser. Man ska inte gå omkring och tro att "så här har alla andra det också" var och en måste ta ansvar för sig själv.

Handfasta tips från Sofia

Dela in dagen i obrutna pass på cirka 100 minuter (1h 40 min). Du hinner då komma in i arbetet ordentligt och göra många moment innan koncentrationen dalar. Stäng av telefonen och kolla inte e-posten under den tiden.

Ta reda på varför du känner dig splittrad och minimera avbrotten:

- * Stycka inte tiden
- * Få undan småsaker (e-post etcetera)
- * Samla liknande arbetsuppgifter i ett block (100min)

När du har mycket att göra och en ny arbetsuppgift dyker upp:

- * Svara inte ja på stående fot. Be att få återkomma när du har kollat upp hur det står till med din tidplanering i andra projekt. Fem minuter kan ofta räcka och det är aldrig någon som tar illa upp. Tvärtom så signalerar detta att man tar sitt engagemang på allvar och bara lovar det man kan hålla.
- * Fråga när uppgiften behöver vara färdig och fråga dig själv om det finns andra som kanske kan lösa uppgiften minst lika bra.

För Sofia så går i snitt 2 h om dagen till saker som inte går att förutse eller som inte går att definiera exakt vad det är i förväg. I landskapsgruppen på White Arkitekter AB så strävar man efter att hålla 20% luft i var och ens tidplan, så att arbetstiden inte blir mer än 100%. Periodvisa toppar ska kompenseras med ledighet så snart man kan.

2.6 Intervju med en landskapsarkitektstuderande



Som ett komplement till studentenkäten tog jag kontakt med Lisa Runnérus student vid landskapsarkitektprogrammet, SLU, Uppsala. Lisa har erfarenhet både från sin egen studiesituation och insyn i andra studerandes situation genom sina år som larkrådsordföranden (landskapsarkitektstudenternas råd).

När Lisa började studera på landskapsarkitektprogrammet för tre år sedan ingick hon i den andra årskullen med 60 studenter, tidigare klasser har haft 40 studenter. Utbildningen hade då stora strukturella och tekniska problem kopplat till den nya storleken på klasserna. Bristen på struktur gick igenom all kommunikation till studenterna från att få ut ett korrekt schema i tid till att skapa tydliga uppgiftslappar. Lisa berättar att vissa blev väldigt stressade av det administrativa och tekniska strulet med andra klarade det bättre. Med tiden har strukturen

förbättrats och man har anställt fler personer till institutionen. Som en positiv bieffekt av problemen med de nya större klasserna var det fler studenter som engagerade sig i larkrådet för att arbeta för en förbättring tillsammans med institutionen. Man ser ett större engagemang bland de nyare klasserna från trean och nedåt som är engagerade i larkrådet. Larkrådet har fått bättre fäste och kommunikationen mellan lärarna/institutionen och studenterna har förbättrats på det sättet. Engagemanget i skolrelaterade aktiviteter har ökat.

Lisa berättar att de problem man ser nu är de yngre årskursernas betygshets. Hon berättar att de sitter länge på kvällarna och jobbar med sina presentationer. Efter en av studiokurserna var det flera i årskurs två som mådde väldigt dåligt, hade sömnproblem och gick ned i vikt. Både skolan, larkrådet och klassen har sedan haft flera möten och diskuterat vad som lett fram till detta. Man funderar nu på från larkrådetssida på om man skall ha ett mentorskap där de äldre årskurserna som kan komma in och hjälpa de yngre årskurserna att få lite distans till sina studier.

Vi diskuterar problematiken kring studiokurserna. Lisa säger att det är en jobbig men kul stress, klassen får en bra gemenskap när man sitter tillsammans på sal och jobbar. Under grundutbildningen är det långa perioder med andra kurser och då längtar man till studiokurserna där man ritar och får utlopp för sin kreativitet. Efter en studiokurs är alla lite trötta men efter ett par månader så saknar man den igen. Hon jämför två studiokurser där samma lärare varit ansvarig och berättar att den första kursen var väldigt stressig och man märkte även att läraren var väldigt stressad och det var svårt att kommunicera med läraren efter som vederbörande hade för mycket att göra. I nästa studiokurs med samma lärare så hade de en mycket bättre dialog under hela kursen och alla trivdes bättre inklusive läraren. Lisa säger att det vore önskvärt om skolan var mer öppen i sin kommunikation och berättar om de problem och brister de har för att få en ökad förståelse från studenterna. Det vore också bra om kursledningen förbereder studenterna i början av kursen på vilka problem som kan tänkas uppstå, här kan till exempel gå igenom förra årets kursutvärderingar vid kursstart och diskutera vad som ändrats och vad man

valt att låta vara kvar. För studenten är det viktigt att små saker fungerar som att schemat är klart i tid och tentadagar är bestämda. Det blir annars svårt för studenten att planera sitt liv om schemat inte stämmer.

Lisa berättar att hon många gånger själv väntar till sista minuten innan hon börjar jobba. Hon ser det som en del av hennes person, att hon kan triggas av stress. Hon har lätt för att engagera sig i saker och har ibland så mycket inbokat att den pågående kursen kan bli lite åsidosatt, även om det är andra skolrelaterade saker som är inplanerade. Gränsen mellan skolrelaterade aktiviteter och hennes egen utbildning är ibland tunn. Vid tillfälle när hon fulltecknat sin kalender och inte haft en enda dag ledigt har hon vänd sig till studierektor på skolan, Kerstin Nordin samt avdelningschef på institutionen Tuula Eriksson och fått hjälp att sortera bland sina prioriteringar. Hon säger att de flesta på skolan nog vill hjälpa, man måste bara säga till. Kåren har även ett studiesocialråd och larkrådet har en lokal representant som man kan vända sig till.

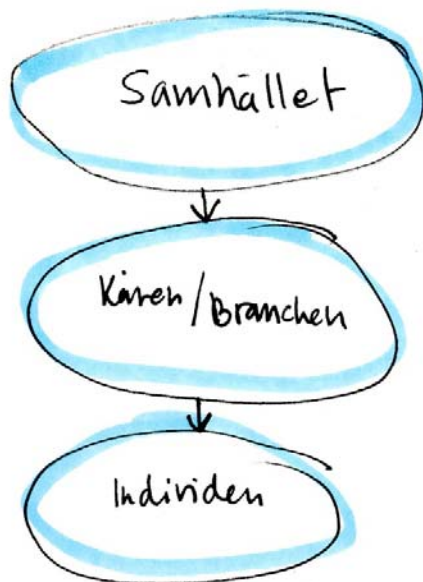
Lisa tycker att utbildningen är bra samt att det har varit till hjälp för henne att vara engagerad i larkrådet och ha en bra dialog med institutionen och fakulteten. Lisas mamma är yrkesverksam inom ledarskapsfrågor vilket också hjälpt Lisa i förståelsen för de problem som kan uppstå i en organisation som den bakom landskapsarkitektsutbildningen.

2.7 Stort ansvar på individen

Sofia Eskilsdotter talar om att övertid mer och mer blir ett tecken på bristande personlig planering snarare än att "vara hett efterfrågad". Lisa Runnéus berättar att hon själv "triggas" av stress och ofta väntar till sista minuten innan hon börjar arbeta. Båda synsätten visar på att ett stort ansvar läggs på individen att planera sitt arbete. Lisa har som larkrådsordförande varit engagerad i att förbättra utbildningen och detta har ibland tagit så mycket tid och energi i anspråk att hennes egna studier blivit lidande. Att ha svårt att begränsa sig och få tiden att räcka till är hon inte ensam om en majoritet av de svarande i enkäten arbetar övertid och hoppar över raster, bland studenterna visar kommentarerna att det särskilt är i studiokurserna man har detta problem. Lisa anser att det i studiokurserna är en jobbig men ändå kul stress som ger gemenskap. Ibland kan det dock gå överstyr som med den studiokursen där flera i årskurs två mår väldigt dåligt, hade sömnproblem och gick ned i vikt.

Sofia Eskilsdotter berättar om kvalitetsarbete som ett sätt att komma tillrätta med problemet med övertid och negativstress. För företagen är övertidsarbete en risk, trött personal begår lättare misstag eller kanske måste sjukskrivas vilket leder till stora kostnader. Bland enkätsvaren lyder en kommentar att företaget riskerar att förlora kunder och trovärdighet om personalen tröttnar ut sig själv genom att arbeta för mycket övertid. Sofia talar om att kvalitetsarbetet i arbetslivet intensifierats de senaste åren och att utbildningen inte hängt med i den utvecklingen. Hon menar på att betyg och kursmål är ett sätt att systematisera och strukturera kurserna, en form av kvalitetsarbetet för utbildningen. Hon säger också att kunskapen att strukturera sin tid, prioritera och sätta mål skulle behöva tränas mycket tidigare något som även studenterna efterfrågar i enkäten. Bland de yrkesverksamma svarande i enkäten anser man också att planering och effektivt arbete är viktiga faktorer för hantering av stress i arbetslivet.

3. Några faktorer som har stresspåverkan



För att lättare förstå alla faktorer och hur och vad man kan påverka har jag valt att dela upp problemet i tre nivåer. Den övergripande problematiken som är samhället och dess förväntningar, den mer lokala nivån som är kåren och branschens förväntningar och slutligen individen och individens förväntningar på sig själv.

3.1 På samhällsnivå

Den nya tekniken med mobiltelefoner och email har gjort oss tillgängliga dygnet runt alla dagar i veckan och med möjligheten att jobba hemifrån blir gränsen mellan arbetstid och fritid utsuddad, skriver Gunilla Bradley om IT och Människa i *Friskfaktorer (2003)* i arbetslivet. Hon menar att vi styrs av de tekniska framstegen snarare än att vi använder dem för vår egen välbefinnande. Att människan formar sig efter tekniken och försöker anpassa sig till den snarare än att tekniken utformas

för att passa mänskliga behov. Hon anser att stressen i samhället till stor del kan kopplas till denna problematik.

I ett annat kapitel beskriver Maggie Miller, Filosofie licentiat och medicinedoktor om en utveckling som skett under 90-talet när internet och nätverken förändrade världen och ekonomin. Hon talar om att, när IT-bubblan sprack vilket ledde till att börserna störtade och aktiemarknaden nästan raderades ut, så förlorade vi vår tillit till den värld vi lever i. Att vi idag lever med en ständig osäkerhetskänsla. Att faktorer som stigande ålder, kroniska sjukdomstillstånd och liknande svagheter som tidigare har lett till att kraven trappades ned på svagare arbetskamrater inte längre räknas. Alla avkrävs maxfart och maximal prestation hela tiden och eftersom oron och rädslan för att bli av med jobbet förstärks hela tiden fortsätter vi att finna oss i denna accelererande press, trots att vi vet att den framkallar sjukdom. (*Friskfaktorer i arbetslivet, 2003*)

Man har tidigare visat att det är gynnsamt att ha höga psykiska krav för den personliga utvecklingen och den psykiska hälsan, om man samtidigt har inflytande över sin arbetssituation. Sådana arbeten där man både har inflytande och höga psykiska krav finns i högst utsträckning bland högre tjänstemän. En orsak till att även högre tjänstemän har mer stressymtom kan vara att arbetskraven under senare år ökat mer än vad som kan motverkas av fördelen med att kunna påverka sin arbetssituation. Allt större ansvar läggs på individen att definiera både sina arbetsuppgifter och sätta gränser för hur omfattande arbetet skall vara, samt att sätta gränser mellan arbete och övrigt liv. Individer med prestationsbaserad självkänsla är särskilt sårbara för höga yrkeskrav. (*Folkhälsorapporten 2009, 2009*)

En förändring har också skett i samhället som gör att vi totalt sett arbetar fler timmar per vecka. Kvinnors genomsnittliga arbetstid har ökat sedan 80-talet. Särskilt tydlig är ökningen bland

småbarnsmammor som har ökat sin arbetstid från 27h/vecka till 34h/vecka. Fäderna minskade sin tid från 41h/vecka till 39h/vecka. Det innebär att småbarnsföräldrar arbetar mer idag än tidigare vilket kan ha bidragit till att stressrelaterade besvär ökat. (*Folkhälsorapporten 2009*)

Den nya tekniken suddar ut gränser mellan arbetsliv och fritid. Känslan av osäkerhet på arbetsmarknaden, mer ansvar på individen att sätta gränser för sig själv och sitt arbete samt fler arbetade timmar per familj ökar pressen på så väl landskapsarkitekter som andra i samhället. Endast 50% av de yrkesverksamma svarande i enkäten anser att de har tillräckligt med tid för sitt privatliv. Flera svar i enkäten visar också på att tekniken tar mer och mer utrymme i arbetet, man får ägna mycket tid åt att lära sig datorverktygen.

3.2 På kår- och branschnivå

I boken *Architecture: The story of practice* studerar Dana Cuff (1991) skillnaden mellan yrkesrollen och yrkesrollens ideal. Hon konstaterar att man inom skolvärlden och även till viss del inom yrkeskåren odlar ett ideal av den ensamme arkitekten som sitter i sin ateljé och skapar storverk på egen hand vilket stämmer dåligt överens med den verklighet som de flesta yrkesutövande arkitekter arbetar i. För de flesta yrkesarbetande arkitekter är verkligheten bestående av viktiga möten med beställare och andra konsulter. Dana Cuff (1991) ser samarbeten som en av de viktigaste delarna av den kreativa processen.

I sina studier jämför hon arkitektrollen med andra yrken där man har en samarbetsrelation med sin kund eller beställare så som doktor eller advokat. Hon konstaterar att arkitekter i större utsträckning är låsta till sina kunder medan doktorer och advokater har gjort sina tjänster tillgängliga för alla ekonomiska grupper i samhället. Arkitekter är istället beroende av de mäktiga och ekonomiskt starka, vilka är troliga att spela en starkare roll i projekten. För arkitekter betyder det att man har mindre självstyre i sitt arbete. Dana Cuff (1991) hävdar vidare att arkitekterna har svarat på detta genom att hålla sin kunskap, kompetens och förmåga hemlig och på det sättet behåller yrkeskåren sin möjlighet att utvärdera och reglera sig själv. Hon hävdar vidare att obestämdhet är en del av yrkets stora problem vilket motverkar tydlig definition och lösning. Hon delar upp arkitektrollen i två alter-egon; lag/projektledar-arkitekten och konstnärs-arkitekten. Sedan beskriver Dana Cuff (1991) att lag/projektledar-arkitekten lättare kan definiera ändamålsenliga relationer mellan aktörer i en komplex arkitektonisk förhandling än konstnärs-arkitekten. En dirigentroll eller regissörsroll passar bättre in på det arkitekten gör i sitt yrke än den ensamme konstnären som målar på sin tavla. Hon visar på bristen hos arkitektskolorna där man ägnar lite tid åt att bli uppmärksam på betydande förhållanden i auktoritet, ekonomi, makt, gruppprocesser, ledning och liknande.

"While architecture is identified as one of the arts, it is also a profession and a business. Any profession must attend to the business administration of profits and losses. The business aspects of architecture involve, for example, establishing a realistic fee structure, staying on schedule, estimating the amount of work remaining prior to completion, coordinating consultants and in-house staff, maintaining contacts with prospective clients, acquiring new work, managing the number of projects that are in the office at any one point in time, getting agreements in writing, writing legally competent specifications, staying as close as possible to the construction budget, staffing the office in an optimal manner, gaining publicity for work completed, and developing effective office procedures. In fact, every office activity has its implication for the business of

architecture." (*Cuff Dana, 1991, s69*)

Dana Cuff skriver också om vad hon kallar för "the charette ethos" (den svenska översättningen blir slutspurtsideologin), i den ingår att god arkitektur kräver engagemang utöver avsatt tid, revisorns liggare och normal arbetstid. Hon skriver att det är en utbredd uppfattning att det bästa arbetet kommer ifrån kontor med denna typ av ideologi; från de som är villiga att lägga egen obetald övertid för att få ett bra resultat och att god arkitektur knappt är möjlig inom budget. (*Cuff Dana, 1991*) En ideologi som tydligt visar sig i kommentarerna från undersökningen om obetald övertid i *Arkitekten (2002)* som är med om i inledningen. Men i frågan på om man fakturerar mindre tid än man lägger på varje projekt i enkäten för yrkesverksamma landskapsarkitekter har en övervägande andel (69%) svarat att nej endast en person har svarat ja.

I Sverige har Christina Grange (2005) studerat arkitektens roll i byggprocessen i sin doktorsavhandling *Arkitekterna och byggbranschen- om vikten av att upprätta ett kollektivt självförtroende*. Hon har särskilt observerat arkitektkårens frånvaro i viktiga processer i byggbranschen. I Bygghögskommisionens rapport *Skärpning Gubbar! uppmärksammas att allt mindre tid avsätts för de tidiga skedena som projektering och planering*. Man pekar på att problem med snäva ansvarsgränser har lett till "brister i konsulter och entreprenörers incitament att rita, beräkna, konstruera och bygga med en högkvalitet". Men det saknas utförliga analyser kring förutsättningar för projektering och planering. Som ett stort problem uppmärksammas att upphandlingar alltför ofta baseras på lägsta pris, och tillämpningen av Lagen om offentlig upphandling (LOU) tvingar konsulter till allt för låga priser för att överhuvudtaget få några uppdrag. Svenska Teknik och Designföretagen, en bransch- och arbetsgivarorganisation för Sveriges arkitektföretag och teknikkonsultföretag inom bygg- och industrisektorn, efterlyser modeller för att värdera kompetens vid upphandling, något som man menar skulle bidra till kvalitetskonkurrens istället för priskonkurrens. I Granges avhandling betonar hon vikten av arkitekternas närvaro i processerna i och kring byggbranschen och visar på bristen av den samma. Även i arbetet med att ta fram rapporten *Skärpning Gubbar!* saknas representation från arkitektkåren. (Man kan ju också ifrågasätta hur det är med jämställdhetsarbetet i rapporten med tanke på titeln.) I en intervju med Staffan Carenholm förbundsdirektör för Sveriges Arkitekter i avhandlingen svarar han följande på en fråga om arkitekternas frånvaro i många branschsammanhang: "Generellt så har arkitekterna ganska litet intresse för den typen av frågor som rör processer(...)Arkitekter är inte så intresserade av processfrågor, och absolut inte sådant här som är så obehagligt som makt och annat i processen" (*Grange, 2005, bilaga Intervjuer*). I en senare fråga säger han att Arkitekter inte går in i yrket med föreställningen om att bli ekonomiskt framgångsrika utan att det handlar om skapandet. När man väl är inne i kulturen, handlar det om att få bekräftelse i de egna leden. (*Grange, 2005*)

Både Granges (2005) och Cuffs (1991) arbeten visar på en arkitektkår som vänder sig främst mot sig själva och håller sitt yrke lite hemligt mot omvärlden. De visar också på att det här är något som slår mot kåren på ett negativt sätt. Våra kunder är ju inte alltid arkitekter eller landskapsarkitekter och det är för dem vi behöver visa hur vi arbetar för att kunna motivera budget och tidsåtgång. I enkätsvaren för de yrkesverksamma går det att läsa att produktionstakten ökat övertid. Om vi bättre lyckas förmedla våra behov så kan det leda till att vi får det utrymme vi behöver i tidsplan och budget. Man kanske också slipper de flexibla tidsplaner som man berättar om i enkäten om man istället får den tid som faktiskt behövs för att genomföra projektet.

3.3 På individnivå

Faktorerna som kan leda fram till stress på individnivå är alldeles för många och komplicerade för att rymmas i detta examensarbete på tjugoveckor inom ramen för landskapsarkitektutbildningen. Jag har därför valt att uppmärksamma en nu aktuell tendens som tydligt avspeglas på utbildningen. Nämligen den om högrepresterande unga kvinnor med dålig självkänsla samt bristen på unga män på de högre utbildningarna och på längre sikt i yrkeslivet. I artikelserien "Prestationsprincessor och glidarkillar" tittar man närmare på skillnaderna i betyg och välmående mellan tjejer och killar på högstadiet och gymnasiet. Tjejerna dominerar bland dem som får höga betyg men mår betydligt sämre än killar i samma ålder visar undersökningar från SCB (Statistiska centralbyrån) medan killarna har en mer glidarattityd till sina studier, vilket leder till att de får lägre betyg och inte kommer in på högre studier (*Högt pris för både slappa killar och duktiga tjejer, DN, 2010-03-15*). I en annan artikel i samma tidning uttalar sig Helen Ahlström socionom och psykoterapeut "Alla elever vill lyckas, men de duktiga tjejerna anstränger sig till det yttersta. De kopplar prestation till självkänsla och mår väldigt dåligt när de misslyckas." Att killarna har lägre betyg kopplar hon till att de ligger efter mognadsmässigt och lägger till att de kanske mår lika dåligt men det vet man inte eftersom de sällan söker hjälp hos vuxna. Hon anser att eleverna behöver hjälp att justera sina kravnivåer och att de behöver reda ut sina mål med studierna. Hon menar också på att alla elever skulle behöva en varmare mer accepterande skolmiljö där betygshetsen inte är så stor. (*Skolkuratorn: "Många kopplar prestation till självkänsla" DN, 2010-03-09*)

Landskapsarkitektutbildningen är ett av dessa program där denna utveckling är särskilt tydlig. De som studerar vid landskapsarkitektprogrammet är till stor del unga kvinnor, något som många inhyrda föreläsare uppmärksammar, men tyvärr inte som något positivt. Vid ett flertal tillfällen under utbildningen har föreläsare uppmärksammat bristen på män och beklagat den. Ett effektivt sätt att förringa de unga kvinnor och de få män som faktiskt tagit sig in på utbildningen. Kliver föreläsare på samma sätt in i en lektionssal på en mansdominerad utbildning och efterfrågar deras kvinnliga kollegor eller bristen på dem? Troligtvis inte. Det här fenomenet bidrar till känslan av att inte duga och leder till att studenten arbetar ännu hårdare för att bevisa sin duglighet. I enkäten svarar 75% av landskapsarkitektstudenterna att de mer eller mindre ofta känner att de inte håller måttet. Nästan en tredje del, 27% svarar stämmer inte alls på påståendet om att självförtroendet växt under utbildningen och många upplever att det arbete de gör aldrig blir bra nog.

4. Är det dåligt med stress?

Är det så farligt att vara lite stressad då? Nej, det är det inte om man med lite stressad menar korta stunder av stress som efterföljs av vila. Då är det inte ett dugg farligt, kroppen är byggd för att möta plötsliga fysiska hot. Problemet med den stress vi upplever idag är att den oftast är psykisk och psykosocial långvarig stress. När vi upplever stress aktiveras våra biologiska stresshanteringssystem. Det är samma system som hanterar fysiska hot som psykiska hot. Skillnaden för oss är att psykisk stress inte kan stängas av på samma sätt som stress som är relaterad till plötsliga hot och fysisk ansträngning. När stressystemen är aktiverade under långtid uppstår en permanent obalans mellan kroppens nedbrytande och uppbyggande funktioner som så småningom kan leda till både akuta och kroniska sjukdomar. (Folkhälsorapporten 2009, 2009)

I boken *Arbeta i Projekt* skriver Sven Eklund att stressen gör att vi tappar vår flexibilitet, förmåga till empati och eftertanke, kedjan känsla-tanke-handling hoppar över ett steg och blir till känsla-handling. Vi känner oss trängda och förlorar successivt överblicken, reptilhjärnan tar över. Vårt beteende präglas av kortsiktiga, akuta handlingar även om situationerna i sig inte är akuta. En person som är stressad är inte lätt att samarbeta med och tar inte heller särskilt genomtänkta beslut.

4.1 Så här fungerar kroppen vid stress

I en akut stressituation signalerar hjärnan till binjurarna att producera stresshormoner. Dessa



hormoner bidrar till energimobilisering som ger ökad kraft och koncentration. Blodtrycket ökar, blodsocker och blodfetter stiger och blodets koagulationsförmåga ökar. Man blir mindre smärtekänslig, immunförsvaret aktiveras och vissa minnesfunktioner förbättras. Muskler i ansikte, nacke och bröstorg spanns. Vid ett plötsligt hot är det väldigt praktiska funktioner, kroppen förbereder sig på en fysisk kraftansträngning kamp eller flykt. Man skall kunna klara av skador, minska blödningar och smärta. Man upplever rädsla, irritation, ilska, aggressivitet och fientlighet. När hotet passerat skall dessa funktioner snabbt stängas av så att kroppen får vila och återhämta sig. Om individen upplever situationen som övermäktig kan kroppen slå på sitt "spela död program" för att undkomma en övermäktig angriparens intresse. Spela-död-stressreaktionen medför

ofta svimningskänsla, trötthet, yrsel, muskelsvaghet och symptom från magen.

Vid långvarig stressbelastning medför energimobiliseringen att nedbrytande processer dominerar under lång tid, kroppen prioriterar mobilisering av energi framför tillväxt, läkning och energilagring. Regleringen av kroppens stressystem förändras om man utsätts för upprepade stressituationer utan utrymme för vila och återhämtning. Minnet försämras, smärtekänsligheten ökar och immunförsvaret fungerar sämre, man kan även bli ledsen, nedstämd, trött och deprimerad.

Vanliga tecken hos personer som är på väg in i en allvarigare stressrelaterad situation är försämrad prestationsförmåga, kronisk trötthet, olust, nedstämdhet, brist på arbetsmotivation, minnesstörningar, sömnproblem, yrsel, domningar, tryck över bröstet, upprepade infektioner och

diffus muskelsmärta. Så småningom kan symtomen utvecklas till depression, posttraumatiska stressstillstånd och utmattningssyndrom, kroniska smärtstillstånd, hjärt- och kärlsjukdomar samt diabetes.

Sömn kan ses som stressens motsats och fungerar som en återställare efter överanvändning av kroppens energidepåer. Återhämtningen är avgörande för att de läkande och uppbyggande processerna i kroppen skall fungera, en förutsättning för välbefinnande och god hälsa. Personer som sover bra tycks ha en god motståndskraft mot stressrelaterade problem. Sömnens huvudfunktion är att återställa hjärnan och sömnens djup och längd är direkt beroende av hur mycket energi hjärnan förbrukat. Under sömnen ökar aktiviteten av tillväxtfrämjande hormoner som reparerar och återställer cellernas funktionsförmåga. (*Folkhälsorapporten 2009, 2009*)

4.2 Samhällstatistik om psykisk hälsa och stress

Ängslan, oro eller ångest är numera vanligast bland kvinnor i åldern 16-24 år. Trettio procent av kvinnorna i åldern 16-24 upplever ängslan oro eller ångest. Totalt är det mellan 23-30% av kvinnorna som upplever oro, ängslan eller ångest, hos männen är det 12-16%. 25-37% av kvinnorna har sömnproblem jämfört med 17-25 % av männen. Männen toppar dock självmordsstatistiken med ca 108 fall per 100 000 innevånare, kvinnorna ligger på ca 47 fall per 100 000 innevånare. (*Folkhälsorapporten 2009, 2009*) Ett sätt att tolka statistiken är att kvinnor som mår dåligt söker hjälp medan de män som mår dåligt väljer att avsluta sina liv och därmed försvinner ur systemet.

Om man jämför siffror på stressymtom mellan åren 1988-90 med åren 1994-2005 kan man se att från att ha gått stadigt uppåt i befolkningen överlag började stressymtomen åter att sjunka efter år 2000, bortsett från hos både män och kvinnor i ålderkategorin 16-24 år där stressymtomen fortsätter att öka. (*Folkhälsorapporten 2009, 2009*) Det är värt att notera att det är den kategorin som går på universitetet eller är nya på arbetsmarknaden nu. Om man kopplar ihop statistiken ifrån folkhälsorapporten med undersökningen från SCB som DN (2010) skriver om i sin artikelserie så kan man se att det finns ett problem med ökande mängd stressyndrom från gymnasiet och ända upp i arbetslivet bland unga människor idag. Något som alla delar av samhället kommer att bli tvungna att hjälpa till att finna en lösning på. Stress är vår tids vanligaste arbetsskada och vi bäddar för den hela vägen ifrån grundskolan.

5. Hur kan vi hantera tidspress och stress?

För att komma åt problem med tidspress och stress kan man arbeta på flera nivåer. Ledarskap och kvalitetsledningssystem handlar om hur man på en övergripande nivå inom företaget och facklig verksamhet kan påverka hur de anställda arbetar. Personlig effektivitet handlar om hur du som individ förhåller dig till ditt arbete och dina rutiner.

5.1 Ledarskap inom företag och organisationer

I kulturperspektivet är ledarna kulturansvariga i dubbel bemärkelse. De har ansvaret för utvecklingen av kulturen och de får också stå till svars gentemot denna kultur. De kan inte springa ifrån den. Ledarna både representerar och skapar organisationens värderingar. (Bakka 1988). "Om man ser på styrningsformer över tid ser man att det tidigare var styrning utifrån som gällde för att sedan utvecklas till målstyrning och nu senare genom kulturfokuseringen, styrning genom värden. Ledningen skall inte längre enbart bestämma hur den anställda arbetar och dennes arbetsinsats, ledningen skall numera också erövra den anställdes själ." (Abrahamsson 2005, s140)

Både Jørgen Bakka (1988) och Bengt Abrahamsson (2005) fastställer att det är ledarna som är tongivande i kulturen på en arbetsplats. Värderingarna på arbetsplatsen gäller inte längre enbart den anställdes arbetsinsats utan företaget försöker även lägga beslag på den anställdes själ. Ett sätt att göra det på är att besjåla arbetet. Att vara landskapsarkitekt blir då inte bara ett yrke utan en del av din personlighet. Misslyckas du som landskapsarkitekt misslyckas du som människa. Det finns fördelar med att kunna klä av sig karriärshatten när man kliver ut från kontoret. En människa är så mycket mer än sitt arbete hur spännande, utvecklande och intressant det än är. Både Jørgen Bakka och Bengt Abrahamsson konstaterar även att bra ledarskap är en viktig del av en god arbetskultur. I enkäten för yrkesarbetande tar man upp bra chefer och ledning som en viktig faktor för trivsel och hälsa på arbetet och bra chefer och aktivt ledarskap var även en faktor som angavs för att hantera stress och arbetsmiljöfrågor.

SACO är Sveriges akademikers centralorganisation där bland annat Sveriges Arkitekter är en del. I SACOs förebyggande arbetsmiljöarbete, ingår bland annat att arbeta med ledarskapsfrågor. Man har tagit fram olika rapporter om ledarskap som fokuserar på exempelvis akademiker, kvinnligt ledarskap och karriärsvägar. De satsar nu extra på ledarskapsfrågorna och skall i slutet av våren samla alla SACO förbund för att diskutera dessa frågor. SACO ser även företagshälsovården som en viktig del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet, företagshälsovården kan fungera som ett stöd så väl till chefen som till medarbetarna i frågor om arbetsmiljö och hälsa. (Karin Karlström 2010.05.05)

Jag pratade med Emma Sallnäs på Sveriges Arkitekter om hur de arbetar med frågor om utmattningssyndrom, depression eller stress. Emma berättar att man främst hanterar de enskilda fall som kommer in till Sveriges Arkitekter. Man har inte en större övergripande plan för att hantera frågor om utmattningssyndrom, depression eller stress eftersom man inte fått indikation från medlemmarna att det skulle finnas ett generellt problem med den här typen av frågor. Om förbundet inte får någon input från medlemmarna så får vi inte heller kännedom om problemet säger Emma. Det finns andra frågor där medlemmarna varit mera aktiva och då har vi också satsat extra resurser på de frågorna. Får vi indikation på att detta är ett generellt problem så kommer vi givetvis att arbeta mer aktivt med dessa frågor. Vi anser att denna typ av problem

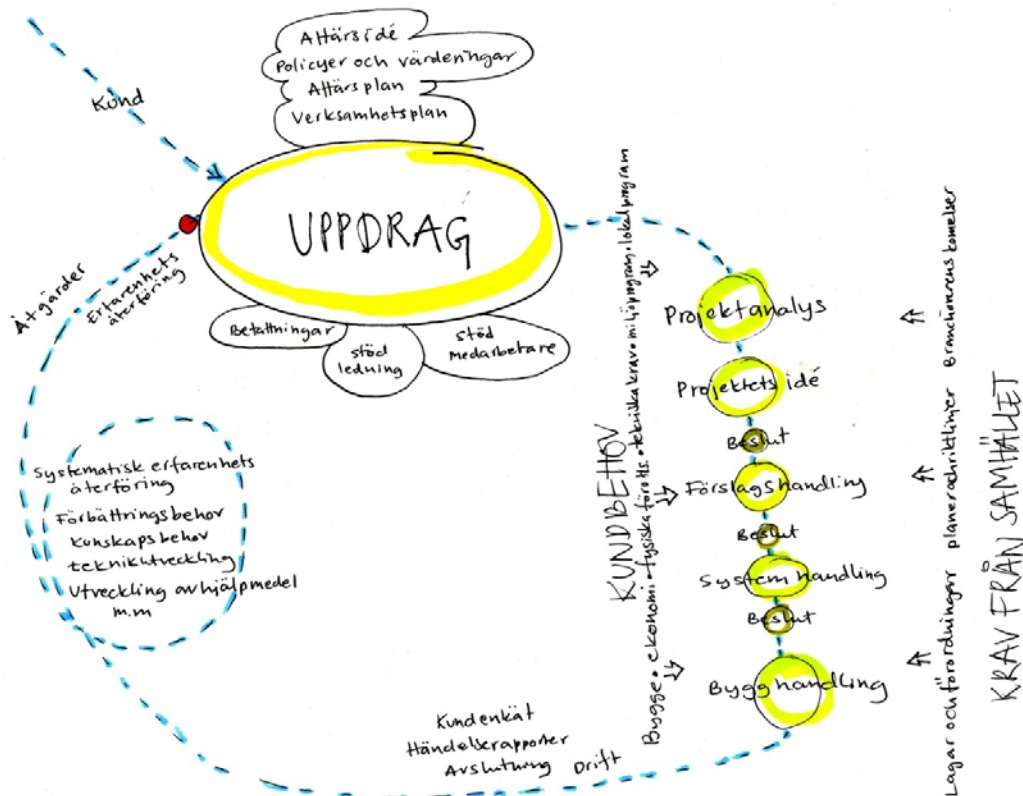
delvis är en ledningsfråga och vi försöker redan nu att på olika sätt nå ut med detta till chefer så att de till exempel ska se att de själva är viktiga kulturbärare. (Emma Sallnäs 2010-05-07)

5.2 Kvalitetsledningssystem och standarder

Jag vill visa på hur kvalitetsledningssystem kan vara ett viktigt verktyg för landskapsarkitekter i arbetet för en god arbetskultur. Kvalitetsledningssystemen kan ge ramar och rutiner åt arbetet. Ramar och rutiner gör att vi kan återföra våra erfarenheter från olika projekt och slipper upprepa samma problem om och om igen. Det kan förtydliga brister exempelvis i tidsplaneringen eller i kommunikationen mellan parter. Kvalitetsledningssystemet är också ett sätt att kommunicera landskapsarkitekturens affärsmässiga sida utåt mot beställare och entreprenörer.

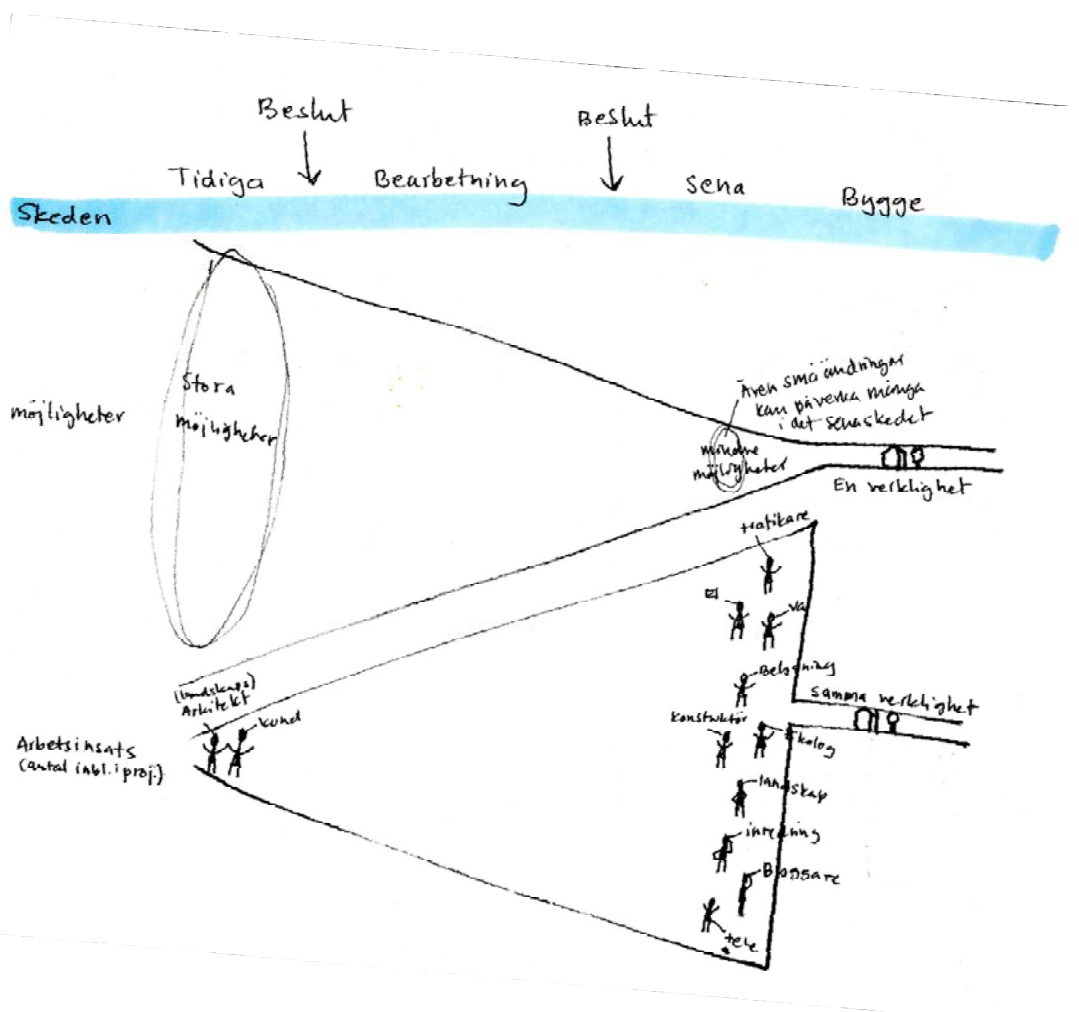
5.2.1 Kvalitetssystem på White

Efter rekommendation av Sofia Eskilsdotter besökte jag White Arkitekter ABs Uppsala kontor för att titta närmare på deras kvalitetssystem. Där träffade jag Gunilla Hagberg som är arkitekt och ingår i företagets kvalitetsledning. White är certifierade i både ISO 9001 och 14001 av DNV år 2006. Grunden i Whites kvalitetssystem är att alla projekt är digitaliserade och åtkomliga för alla som jobbar på White via deras intranät, de har en tydlig och lättarbetad mappstruktur där all information i projekten sorteras in. Mapparna har riktiga namn istället för koder, vilket gör det lätt för vem som helst att leta i mappsystemet. Korrespondens med beställaren och andra konsulter i projektet är viktigt och det finns därför en särskild mapp för beställning, ÄTOR (Ändringar och tillägg) samt all annan kommunikation mellan beställare, övriga konsulter och White.



Förenklad figur över Whites kvalitetssystem (<http://www.white.se/repository/typify/files/whiteQ.pdf> 2010.04.20)

En annan viktig del i kvalitetssystemet är den successiva erfarenhetsåterföringen. När ett projekt är avslutat är det oftast dags att börja på ett nytt projekt, vilket lämnar lite tid till reflektion. En lösning på detta problem är att ha en kontinuerlig erfarenhetsåterföring under hela projektet med hjälp av händelserapporter. Händelserapporterna visar på problem eller luckor i projektet till exempel en lag eller förordning som ändrats vilket leder till ändringar i projektet kanske i ett sent stadium, vilket i sin tur leder till tidspress. Rapporten kommer direkt in till projektledningen som kan gå igenom rutiner och strukturer för att göra ändringar så att problemet inte uppkommer igen. White har även ett tvingande avslutningsmöte för de som varit delaktiga i projektet (även underkonsulter) där går man igenom projektet. Projektet följs även upp med en kundenkät för att få in information om hur kunden upplevde samarbetet.



Figur Tratten (Gunilla Hagberg 2010-04-15)

En del av deras modell handlar även om att ta beslut vid rätt tillfälle. Tratten illustrerar vikten av att ta genomtänkta beslut vid rätt tillfälle och hålla fast vid dem. Samt att tidigt få all information så att man inte behöver göra ändringar i ett senare skede då fler är inblandade och ändringar får större konsekvenser både på budget och tidsplan.

5.3 På individnivå

Det finns många olika filosofier kring personlig planering och metoder för hantering av stress och tidspress på individnivå. Jag har valt att titta närmare på en av dessa metoder i personlig effektivitet.

5.3.1 Personlig effektivitet

I sin bok *Vilja välja verklighet* skriver Lars Wiberg (1984) att problemet med ont om tid inte existerar, vilket är tur eftersom det problemet skulle vara olösligt. Tiden kan vi inte påverka. Istället menar han på att problemet handlar om energi. Är man trött, sjuk eller deprimerad spelar det ingen roll hur mycket tid man har, man får ändå inte så mycket gjort som man skulle vilja. Energin är den resurs vi lever och arbetar med, inte tiden. Han anser också att personlig planering är ett rationaliseringsproblem och inte ett produktivetsproblem. Det handlar alltså om att göra rätt saker snarare än att finna vägar att göra det vi redan gör på ett rättare sätt. För att åstadkomma en förbättring måste vi se problemet som ett rationaliseringsproblem där de väsentliga delarna är mål och verklighetsanpassning.



Människan är konstruerad för aktivitet, men om man motionerar eller arbetar fel sliter man på sin kropp. Att i fysisk mening arbeta mycket ger träning om man arbetar rätt men skador om man arbetar fel. På motsvarande sätt fungerar det för den mentala hälsan. Att utsättas i lagom grad för stress och utmaningar uppfattas av människan som stimulerande och utvecklande. Men för mycket av detsamma kan verka nedbrytande. Den som arbetar mycket och arbetar på den egna kroppens villkor utvecklas både fysiskt och psykiskt. Arbetar man fel blir man trött. Totalt sett presterar man mindre om man arbetar 14 h än om man arbetar 7 h, att prestera mycket är alltså inte detsamma som att slita ut sig. Vidare skriver Lars Wiberg att det är viktigt att ta raster, man mår bra av att arbeta hårt under vissa tider för att därefter koppla av och hämta ny energi. Lunchrasten är en viktig del av dagen, att ta en promenad, gå i trappor, vara för sig själv och samla sig inför eftermiddagens arbete ger positiva effekter. Skillnaden mellan att ta en lugn lunchpaus och en stressad sådan visar sig oftast först i slutet av dagen då

man om man tagit rasten har energi kvar.

Det är också av vikt när på dagen man utför olika sorters arbete han konstaterar att vi är i större behov av stimuli senare på dagen än tidigt på dagen. Det är viktigt att man själv undersöker sin egen biorytm och känner av när på dagen olika arbetsuppgifter passar bäst. Om man har en dålig anpassning mellan sin biorytm och sin arbetssituation måste man använda stor del av sin energi för att bekämpa sig själv att utföra sitt arbete.

Det är viktigt att definiera de mål man har, både på lång och kort sikt, så att man sedan kan

prioritera bland målen och slutligen göra en handlingsplan för att få målen verkställda. I boken finns en övning där man först skriver ned allt man vill med sitt liv (mål). Sedan väljer man ut ett mål ur varje område(prioritering): arbete, privatliv (vänner och familj) och jag själv (hobbies, motion). Sedan skriver man ned kriterier för varje mål, hur jag vet att jag närmar mig målet samt hur jag vet att jag har uppnått det (tydliggör målet). Sedan studerar man målen och ser om de är realistiska (verklighetsförankring). Slutligen ser man till vilka aktiviteter och delmål som kan leda fram till målet och skriver in dem i en tidsplan.

Uppgiften kan även delas in i:

Inventering av handlingsalternativ

Prioritering

Programmering (bryta ned målet i bitar)

Handling

Var och en måste finna sitt eget sätt att planera, olika metoder passar olika personer. Planering kräver tid, men det frigjer i sin tur energi.

Lars Wiberg tar även upp inlärning och ångest. Han skriver att när man lär sig nya saker, konfronteras med tankar, åsikter och företeelser som inte stämmer överens med de tankar, åsikter och företeelser som vi tidigare kände till kan det vara obehagligt. Inlärningen är belöningen. Priset man betalar är osäkerhet, oro och ångest. Det är viktigt att tänka på att ångesten inte har något värde i sig och att ångestfyllda situationer inte är meningsfulla om de inte skapar inlärning. (*Wiberg, 1984*)

6. Avslutande diskussion

Friheten, samarbetena och kreativiteten är de delar av arbetet som värderas högst av yrkesarbetande såväl som studerande landskapsarkitekter. En stor del av de yrkesarbetande och studerande landskapsarkitekterna har flexibla tider, arbetar övertid och hoppar över raster. I byggkommissionens rapport uppmärksammas att mindre tid avsätts för projektering och planering. Den tekniska utvecklingen i samhället med mobiltelefoner och internet uppkoppling ger möjlighet att ta med arbetet hem, gränsen mellan yrkesliv och privatliv suddas ut. Stressyndromen i samhället och särskilt bland unga kvinnor ökar. De pressar sig själva hårt redan i grundskola och gymnasiet och baserar sin självkänsla på prestation.

Trots att Sveriges Arkitektförbund ligger på andra plats i SACOs undersökning om långtidssjukskrivningar för utmattningssyndrom, depression eller stress har fackförbundet inte fått några indikationer från oss medlemmar att det skulle finnas ett problem. Kanske beror det här på det som Christina Grange (2005) skriver om i sin avhandling där hon visar på att landskapsarkitekter och arkitekter är frånvarande i de processer som är kring vårt yrke. Även Dana Cuff menar på att arkitekter inte vill låtsas om affärsverksamheten och arbetet omkring arkitekturen samt att vi odlar en ideologi där den bästa arkitekturen skapas av firmor som ger det där lilla extra gratis.

För att komma till rätta med tidspress och stress finns flera olika lösningar, fackförbunden arbetar främst genom ledarskapsutveckling. I det här arbetet har jag tagit upp kvalitetsledningssystem och personlig effektivitet som kan fungera som ramverk för både företaget och individen.

6.1 Problem med gränsdragning i yrkesrollen

Enkätundersökningen visar på att många landskapsarkitekter inte har tydliga arbetsrutiner vad det gäller hanteringen av sina egna fysiska och psykiska behov. Idealbilden hos de yrkesverksamma är att man inte skall behöva arbeta övertid för att bli en bra landskapsarkitekt någon menar på att övertidsarbete till och med kan vara negativt genom att det skapar risker. De lever dock inte som de lär. Någon pekar på att det inte handlar om att vara landskapsarkitekt utan att det är konsultrollen som ställer krav som gör att det är svårt att hålla raster och kontorstider. Man kan ställa sig frågan varför kan inte konsulter bruka rutiner och raster? Som konsult är det ännu viktigare att vara bra på att sätta ramar för sitt eget arbete, en kund kommer inte att be dig ta rast eller gå hem i tid på kvällen. Det är du som måste sätta gränserna för vad kunden kan kräva av dig. Kanske dina gränser kan hjälpa kunden att sätta egna, så det balanserade arbetet sprider sig som ringar på vattnet.

En annan kommentar är "Det är inget problem att slarva måttligt och ibland. Ibland har man "flow" och då är det skönt att bara jobba på. Men förr eller senare behöver man sina pauser. Och det smartaste är nog att ha en bra pausrutin." Jag tycker att kommentaren är intressant på många sätt dels så pekar den på problemet med kreativitetsflow, när man har ett "flow" vill man jobba på om man tar en paus så kanske man tappar det, bäst att smida medan järnet är varmt så känner nog de flesta när de är inne i ett "flow". Men för eller senare behöver man sina pauser, för kreativiteten sänks när man blir trött eller hungrig, att bortse från sina fysiska behov kan leda till sjukdomar och arbetsskador. Tillsist kommer vederbörande fram till att det klokaste troligtvis är att ha en bra pausrutin. Det är så lätt att tänka att det är bara den här gången jag hoppar över pausen jag har så mycket att göra just nu. Efter ett tag så visar det sig att det är undantaget som är

regeln. Min personliga teori är att om arbetet utförs balanserat, det vill säga med hänsyn till fysiska och psykiska behov, är det lättare att finna "flowet" eftersom det är lättare att behålla fokus om ens basala behov är tillfredställda. Om jag känner att det är lätt för att finna "flowet" så vågar jag ta rasterna när de behövs eftersom det skapar en trygghet att veta "flowet" kommer tillbaka igen. Om arbetet utförs obalanserat och inte tar hänsyn till fysiska och psykiska behov blir "flowet" svårare att finna vilket gör att jag kanske inte vågar släppa taget när "flowet" väl infunnit sig, vilket kan leda till en ond cirkel.

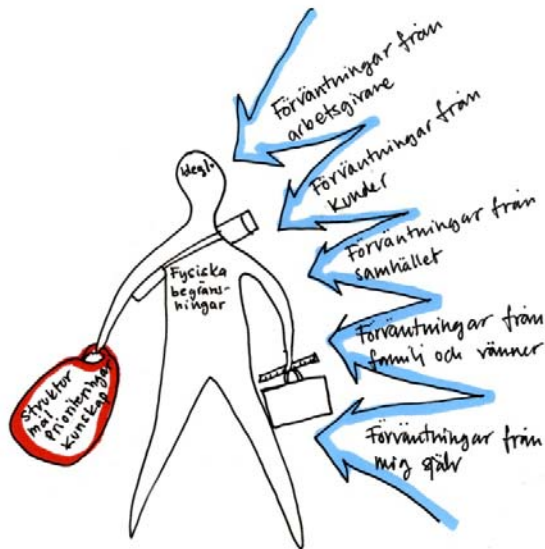
Även studenterna har problem med sin gränsdragning. De jobbar utöver kontorstid och hoppar över eller kortar ned raster. I sina försök att vara effektiv blir studenten ineffektiv eftersom kroppen och hjärnan arbetar långsammare när den är trött eller saknar kontinuerlig tillförsel av näring. På långsikt kan de riskera arbetsskador och sjukdomar. I sin strävan att vara fri, flexibel och gränslös glömmar man bort eller vägrar att foga sig till att kroppen mår bäst av rutiner. Inlärninng och samarbeten försvåras när de inblandade är trötta och stressade. Problematiken försvåras ytterligare när de grupper av ungdomar och vuxna som redan i skollivet visat sig basera sin självkänsla på prestation när universitetet och arbetslivet. De behöver ännu mer hjälp med ramar, gränser och balans för att kunna utvecklas och leva ett hälsosamt liv. Att våga sätta gränser handlar även om självkänsla, något som man i utbildningen kan arbeta med att stärka genom att hylla de unga kvinnor som faktiskt erövat landskapsarkitektsarenan istället för att beklaga dem. Få är nog de individer som lider av för hög självkänsla i en utbildning där skarpa ögon kritiskt granskar och ber om motivering för varje steg studenten tar, därmed behöver ingen vara rädd för att slösa med den positiva förstärkningen.

Landskapsarkitektsrollen har två sidor den konstnärliga, gestaltande, fria och kreativa sidan samt den tydliga, strukturerade, ekonomiska och affärsrelaterade sidan. Mellan dem måste det finnas balans eftersom affärssidan ger oss utrymmet att vara fria och kreativa. I utbildningen arbetas det mycket med att frigöra sig från ramar såväl fysiska som psykiska så att tanken kan flöda fritt och finna nya vägar. Landskapsarkitektsstudenten spenderar mycket tid i "Trattens" öppning där hon eller han kan värdera och omvärdera sina idéer ända fram till deadline. Det är till stor del den fria och konstnärliga sidan av yrket studenterna tränar. Beslutsfattande, verklighetsanpassning och ekonomi är något man till stor del får vänta med att lära sig tills man kommer ut i yrkeslivet. Kanske måste det vara på det här viset, kanske inte. Det är viktigt att vi är medvetna om att det är så här det ser ut. I yrkeslivet går trenden från att det har varit "coolt" att arbeta övertid och vara oersättlig till att den som arbetar övertid och inte kan delegera är en risk för företaget. Här har utbildningen inte hängit med ännu, kanske för att studentens tid är "gratis" och om en student drabbas av ohälsa påverkar det inte utbildningen i stort även om det på individnivå kan bli katastrof. Det är viktigt att vi fortsätter förändringen av attityder i yrkeslivet men även inom utbildningen så att de studenter som kommer ut på arbetsmarknaden har vana av att arbeta balanserat och strukturerat.

6.2 Kvalitetssystem och ramverk kan hjälpa oss om vi använder dem rätt

I viss mån har vi ramverk för vårt arbete men vi använder dem på ett sätt som gör dem verkningslösa? I kommentarerna till frågan om tidsplan i enkäten för yrkesverksamma kan vi läsa ut att "det hör till att en tidsplan inte håller" samt att det finns en viss flexibilitet i tidsplaner. Ur planeringssynpunkt har jag svårt att se vad poängen med en flexibel tidsplan är. Fyller en tidsplan sitt syfte om det är meningen att den inte skall hålla? Hur förhåller man sig till en flexibel

tidsplan? Är inte meningen med tidsplanen att man beräknar tidsåtgång för olika moment för att ge sig själv och andra möjlighet att leverera i tid och vidare kunna planera sitt arbete? Jag drar en parallell till när jag och några klasskamrater åkte på en resa till Paris, vi hade bokat rum på ett hotell men när vi kom fram var rummen uthyrda. Vi försökte argumentera med receptionisten om att vi hade bokat. Ja det har ni, höll hon med, men nu är de uthyrda till andra. Hon kunde inte alls förstå varför vi var så upprörda över detta. Jag frågade mig då vad en bokning är till för om det nu inte just är för att garantera att man har ett rum när man kommer fram. Nu frågar jag mig på samma sätt vad tidsplanen har för funktion om det inte är meningen att den skall visa på hur



mycket tid man har på sig för ett projekt? Man bör inte göra ramverket så flexibelt att det förlorar sin funktion utan istället nyttja det till det som det fungerar bäst till, att vara en stabil ram.

Kvalitetssystem och andra strukturella system bidrar till att tydliggöra ramar och rutiner. Här kan vi även kommunicera till omvärlden det strukturerade sätt som vi arbetar på och göra det till ett konkurrensverktyg. Det kan leda till att vi får en starkare ställning och kan ta plats i branschen. Om vi sparar vår flexibilitet, frihet och gränslöshet till den kreativa processen och vi i vår kommunikation mot andra grupper så som jurister och ingenjörer är tydlig och strukturerad

kommer vi att vinna mark. För att kunna påverka vår situation måste vi engagera oss och ta plats. Vi behöver delta i processer som handlar om vårt yrke, inte bara skapa och producera, utan även vara delaktiga i förloppen som leder fram till produktionen. Visa att vi har strukturer och system för vårt arbete som är begripliga även för andra yrkesgrupper.

Ingen skall heller vara rädd för ordet effektivitet. Effektivitet betyder inte arbeta mer det betyder arbeta mer strukturerat. Att vara strukturerad innebär att du tar hänsyn till dig själv och dina behov eftersom du är som effektivast när du mår bra. Ett företag som har välmående anställda tjänar mer pengar eftersom tiden används effektivt och färre misstag görs. Hälsa är inkomster för samhället - ohälsa är utgifter för samhället. Att sköta sin hälsa är att vara ekonomisk och ansvarsfull. Med andra ord det är viktigt för samhället att individen mår bra. Individen mår bra - företaget mår bra - samhället mår bra.

6.3 Det behövs mer kunskap om landskapsarkitektens arbetsmiljö

Det här arbetet visar på behovet av utökade undersökningar bland yrkesverksamma och studenter. Det saknas undersökningar om hur arkitekter och landskapsarkitekter ser på sin egen arbetsmiljö och hälsa. Jag får känslan av att vi är så fokuserade på att titta utåt och arbeta med andras miljö att vi glömmer oss själva och vår egen arbetsmiljö. Det skulle vara intressant med en undersökning som visar på om och i så fall varför vi som landskapsarkitekter och arkitekter intresserar oss så lite för våra egna arbetsförhållanden och processer. Speciellt påfallande har

bristen av kunskap om arkitekter och landskapsarkitekters arbetsmiljö varit hos de fackliga organisationerna. Här har vi ett ansvar som medlemmar att ta bladet från munnen och berätta om våra upplevelser av tidspress och stress. Inom detta område finns gott om utrymme för utveckling både inom branschen och i utbildningen. Att utbilda i ledarskap, kvalitetsledningssystem, hälsa och ergonomi kan leda till minskade sjuktal. Om man på landskapsarkitektprogrammet utbildar i stress och stresshantering, diskuterar lösningar och informerar studenterna om vart man kan vända sig om man mår dåligt visar man tydligt att man från skolans sida ser problemet och är beredda att hantera det. Man kan väva in ramar i projekten, studenterna kan få träna på att skapa egna kvalitetssystem, införande av beställarroll och samarbeten med andra parter skulle kunna hjälpa till att skapa begränsningar och delmål. Samarbeten mellan studenter där de till exempel delar på en bostadsgård eller park och någon arbetar grönstrukturen medan en annan arbetar med de hårda ytorna eller där man delar upp ett geografiskt område i bitar som måste sammanfogas övar upp kommunikation och visar på vikten av gemensamma delmål och fungerande tidsplaner. Det är viktigt att lära sig när man skall vara flexibel och fritänkande och när det är dags att knyta ihop säcken och fatta ett beslut för att kunna gå vidare. Stresstoppar kan vara svåra att undvika, men om man planerar in tid för andrum, återhämtning och reflektion behöver de inte bli skadliga.

Både inom yrkeslivet och inom utbildningen behöver man först och främst erkänna att det finns ett problem med tidspress och stress, först då kan arbetet med hur man skall hantera problemet påbörjas.

7. Referenser och källor

7.1 Muntliga källor

Intervju Lisa Runnéus, 2010-05-10, Landskapsarkitektstudent, SLU, Uppsala

Intervju Gunilla Hagberg, 2010-04-15, Arkitekt White

Intervju Sofia Eskilsdotter, 2010-03-22, Landskapsarkitekt White samt Adjunkt SLU

Telefonintervju med Emma Sallnäs, 2010-05-07, Förhandlare, Sveriges Arkitekter

Telefonintervju med Karin Karlström, 2010-05-05, Utredare inom arbetsmiljö samt chefs- och ledarskapsfrågor, SACO

7.2 Tryckta källor

Abrahamsson Bengt m fl, 2005, Organisation - att beskriva och förstå organisationer, Liber AB, Malmö, ISBN 978-91-47-07672-0

Bakka Jørgen F m fl, 1988, Organisationsteori Struktur Kultur Processer, BTJ Tryck, Lund, ISBN 91-23-01479-2

Cuff Dana, 1991, Architecture: The story of Practice, Massachusetts Institute of Technology, ISBN 0-262-53112-7

Folkhälsorapport 2009, 2009, Socialstyrelsen Edita Västra Aros, Västerås, ISBN 978-91-978065-8-9

Friskfaktorer i arbetslivet, 2003, Abrahamsson K mfl, Prevent, Stockholm, 91-7522-823-8

Grange Kristina, 2005, Arkitekterna och byggbranschen - om vikten av att upprätta ett kollektivt självförtroende, Sandstens tryckeri AB, Göteborg

SIS, ISO 9000 International standards for quality management, 1995, Nordstedth's tryckeri AB, Stockholm, ISBN 91-7162-387-6

Sven Eklund, 2009, Arbeta i projekt - individen, gruppen, ledaren, Elanders Hungary Kft, Ungern, ISBN 978-91-44-05602-9

Wiberg Lars, 1984, Vilja Välja Verklighet, Studentlitteratur AB, Lund, ISBN 91-1-847056-3

7.3 Digitala källor

DN, 2010-03-15, Högt pris för både slappa killar och duktiga tjejer

<http://www.dn.se/insidan/hogt-pris-bade-for-slappa-killar-och-duktiga-tjejer-1.1058206>

DN, 2010-03-09, Skolkuratoren: "Många kopplar prestation till självkänsla"
<http://www.dn.se/insidan/skolkuratoren-manga-kopplar-prestation-till-sjalkkansla-1.1058201>

SACO, 2009, Arbete och hälsa 2009,
http://www.Saco.se/upload/Dokumentarkiv/Skrifter/2009_halsa_och_arbete.pdf

Sveriges Arkitekter, 2003 <http://www.arkitekt.se/s6202/f882>

Arkitekten nr 3 oktober 2002, <http://www.arkitekt.se/s5148>

SIS, 2010.04.12 <http://www.sis.se>

ISO, 2010.04.12, <http://www.iso.org>

Svenskcertifiering, 2010.04.12, <http://www.svenskcertifiering.se/>

White arkitekter AB, 2010.04.20 <http://www.white.se/repository/typify/files/whiteQ.pdf>

7.4 Kompendium

Eva-Lotta Sallnäs Ph.D. , Beteendevetenskaplig metod

Intervjuteknik och analys av intervjudata, CSC, Kungliga Tekniska Högskolan

Bilaga 1: **Enkät om arbetskultur inom
landskapsarkitektens yrkesområde**



Enkät

tisdag 18 maj 2010

Enkät om arbetskultur inom landskapsarkitektens yrkesområde

Beskrivning

Första delen är bakgrundsfrågor som ålder, kön, företagsinriktning och anställningsform. Andra delen handlar om hur man upplever sitt arbete och beskriver det med egna ord. Del tre är en rad påståenden där man fyller i stämmer/stämmer inte gradering och har möjlighet att själv lägga till en kommentar. Fjärde delen är uppsamlingsfrågor där kan man skriva till sådant man känner inte kommit fram i de andra frågorna.

Syfte

Studera arbetskulturer inom landskapsarkitektens yrkesområde med fokus på negativ stress.

Användningsområde

Del i examensarbete

Ansvarig utgivare

Annika Lundwall

Bakgrundsinformation

Markera det alternativ som stämmer in på dig

* 1.1 Ålder:

- 25-35
- 36-40
- 41-50
- 51-60
- 61<

* 1.2 Kön

- Man
- Kvinna

* 1.3 Familjesituation:

- ensamstående
- gift/samboende
- gift/samboende med barn
- ensamstående med barn
- Annat

* 1.4 Antal yrkesverksamma år:

- 0-5
- 6-10
- 11-20
- 21<

* 1.5 Vilken typ av företag arbetar du på just nu?

- Arkitektbyrå
- Teknikföretag
- Offentligsektor
- Annat

* 1.6 Hur länge har du varit anställd i det här företaget?

- 0-2
- 3-5
- 6-10
- 10<

* 1.7 Vilken roll har du på företaget?

- handläggande
- medverkande
- ansvarig
- chef/gruppledare
- Annat

* 1.8 Vilken typ av anställning har du?

- tillsvidare
- projektanställning
- vikariat
- Annat

* 1.9 Hur många anställda har ditt kontor?

Om du arbetar inom offentligsektor eller på ett företag som har flera kontor/delar på samma ort är det bra om du beskriver det i kommentarsfältet.

Ev kommentar:

* 1.10 Hur många anställda landskapsarkitekter har ditt kontor?

Om du arbetar inom offentligsektor eller på ett företag som har flera kontor/delar på samma ort är det bra om du beskriver det i kommentarsfältet.

Ev kommentar:

Om arbetet

Beskriv med dina egna ord

*** 2.1 Vad är de främsta fördelarna med ditt arbete***max 5 st**** 2.2 Vad är de främsta nackdelarna med ditt arbete***max 5 st**** 2.3 Vad är viktigt för att du skall trivas och må bra i ditt vardagliga arbete?***Skriv i punktform**** 2.4 Vad får dig att känna dig stressad eller vantrivas i ditt vardagliga arbete?***Skriv i punktform*

Påståenden

Nedan följer en rad påståenden, markera om du tycker att påståendet stämmer helt, delvis eller inte alls. Kommentera gärna påståendena så får jag en tydligare bild hur det är på din arbetsplats.

*** 3.1 Kreativiteten och friheten i yrket gör att jag inte kan tänka mig att jobba med någonting annat**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.2 Jag har stor möjlighet att påverka projekten eftersom jag kommer in tidigt i processen**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.3 Jag har stor möjlighet att påverka i projekten eftersom de andra i projektet lyssnar på det jag har att säga

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.4 Jag känner mig stressad eftersom jag som medarbetare ständigt måste "jaga" nya uppdrag

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.5 Jag har tillförsikt inför ett nytt projekt eftersom jag vet att tidsplanen kommer att hålla och att vi har den tid vi behöver

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.6 Konkurrensen kräver att vi fakturerar mindre tid än vi egentligen lägger på varje projekt

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.7 Jag arbetar sällan mer än 40 h arbetsvecka

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.8 Jag sover bra på nätterna och kan koppla bort arbetet på fritiden**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.9 Jag tycker att det är viktigt att ha ett privatliv med tid för familj, vänner och fritid utanför mitt arbete**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.10 Jag anser att jag har tillräckligt med tid för mitt privatliv**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.11 Jag måste invänta inspiration för att kunna arbeta**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.12 Kreativitet är något som kommer så snart man kommit igång med arbetet i ett projekt**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.13 Ängest är en del av den skapande processen (inget lidande ingen stor kreatör)

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.14 Jag arbetar på kontorstid och skulle aldrig få för mig att hoppa över lunchen eller någon av de andra rasterna på grund av tidspress

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.15 Jag är tvungen att jobba mycket övertid för annars kommer företaget att förlora viktiga beställare och kundkontakter

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.16 Jag upplever ofta att jag inte "håller måttet"

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* 3.17 Om man skall bli en duktig och välrenommerad landskapsarkitekt får man räkna med att lägga ned mycket av sin energi och fritid.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis

Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.18 Om jag mår dåligt i mitt arbete får jag det stöd jag behöver från**

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 *Stämmer helt*

kollegor

fackförbundet

arbetsledare

arbetsgivare

anhöriga

Ev kommentar:

Övriga frågor

*** 4.1 Har du några förslag på hur frågor om arbetsmiljö och stress skall hanteras?**

*** 4.2 Vad anser du vara viktiga egenskaper/förutsättningar för att bli en "bra" landskapsarkitekt?**

4.3 Upplever du att arbetsförhållandena inom landskapsarkitektyrket förändrats över tid (hur)?

4.4 Har du något övrigt att tillägga som inte kommit fram i frågorna ovan?

Tack för din medverkan!

[Gå tillbaka till att editera enkäten](#)

SLU • tel 090-786 82 91 • E-post: enkat@slu.se

Bilaga 2: **Enkät om landskapsarkitektsstudenters
arbetskulturer och syn på sitt framtida yrke**



Enkät

tisdag 4 maj 2010

Enkät om landskapsarkitekturstudenters arbetskulturer och syn på sitt framtida yrke

Beskrivning

Första delen är bakgrundsfrågor som ålder, kön och studietid. Andra delen handlar om hur man upplever sina studier först får man beskriva dem med egna ord och sedan ta ställning till en rad påståenden där man fyller i stämmer/stämmer inte gradering. Fjärde delen är uppsamlingsfrågor om man har några egna kommentarer eller övrigt man vill tillägga.

Syfte

Att studera arbetskulturer inom landskapsarkitektens yrkesområde med fokus på negativ stress.

Användningsområde

Det är en del av ett examensarbete.

Ansvarig utgivare

Annika Lundwall

Bakgrundsinformation

Markera det alternativ som stämmer in på dig

* 1.1 Ålder:

- 18-25
- 26-35
- 36-40
- 41-50
- 51-60
- 61<

* 1.2 Kön

- Man
- Kvinna

* 1.3 Familjesituation:

- ensamstående
- gift/samboende
- gift/samboende med barn
- ensamstående med barn
- Annat

* 1.4 Vilken årskurs går du i?

- 1

- 2
 3
 4<

Ev kommentar:

Om studierna

Beskriv med egna ord

*** 2.1 Vad är de främsta fördelarna med din utbildning**

max 5 st

*** 2.2 Vad är de främsta nackdelarna med din utbildning**

max 5 st

*** 2.3 Vad är viktigt för att du skall trivas och må bra i dina vardagliga studier?**

Skriv i punktform

*** 2.4 Vad får dig att känna dig stressad eller vantrivas i dina vardagliga studier**

Påståenden

Nedan följer en rad påståenden. Markera om du tycker att påståendet stämmer helt, delvis eller inte alls. Lägg gärna till en kommentar under påstående som förtydligar din inställning.

*** 3.1 Kreativiteten och friheten i det framtida yrket som landskapsarkitekt gör att jag inte kan tänka mig att jobba med någonting annat**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.2 Mitt självförtroende har växt sedan jag började på landskapsarkitektutbildningen**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.3 Jag studerar på kontorstid och skulle aldrig få för mig att hoppa över lunchen eller någon av de andra rasterna på grund av tidspress**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.4 Det är viktigt att skapa en god arbetskultur redan vid skolbänken**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.5 40h arbetsvecka räcker till betyg 3 (godkänd) för att få högre betyg måste man lägga ned mer tid på studierna**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.6 Om man skall bli en duktig och välrenommerad landskapsarkitekt får man räkna med att lägga ned mycket energi och fritid**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.7 Jag lägger mer tid än ordinarie 40 h arbetsvecka på mina studier**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.8 Jag sover bra på nätterna och kan koppla bort studierna på min fritid**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.9 Jag tycker att det är viktigt att ha ett privatliv med tid för familj, vänner och fritid utanför mina studier**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.10 Jag anser att jag har tillräckligt med tid för mitt privatliv**

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.11 Jag måste invänta inspiration för att kunna arbeta**

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.12 Kreativitet är något som kommer av sig själv när man kommer igång med arbetet i ett projekt**

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.13 Ängest är en del av den skapande processen (inget lidande ingen stor kreatör)**

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

*** 3.14 Jag upplever ofta att jag inte "håller måttet"**

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.15 Lärarna på skolan hjälper mig att begränsa mig så jag kan hålla de utsatta tidsramarna**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.16 Lärarna på skolan vill ofta att jag ska göra mer än jag känner att jag hinner med på den utsatta tiden**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

* **3.17 Om jag mår dåligt i mina studier får jag det stöd jag behöver från**

	<i>Stämmer inte alls</i>	1	2	3	4	5	<i>Stämmer helt</i>
klasskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
studentkåren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lärarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
programstudierektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anhöriga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ev kommentar:

* **3.18 Jag känner mig trygg med mitt framtida yrke som landskapsarkitekt**

- Stämmer helt
 Stämmer delvis
 Stämmer inte alls

Ev kommentar:

Övriga frågor

* 4.1 Har du några förslag på hur frågor om arbetsmiljö och stress skall hanteras i skolarbetet?

* 4.2 Vad anser du vara viktiga egenskaper/förutsättningar för att bli en "bra" landskapsarkitekt?

4.3 Har du något övrigt att tillägga som inte kommit fram i frågorna ovan?

Tack för din medverkan!

[Gå tillbaka till att editera enkäten](#)

Sammanställda svar från enkät

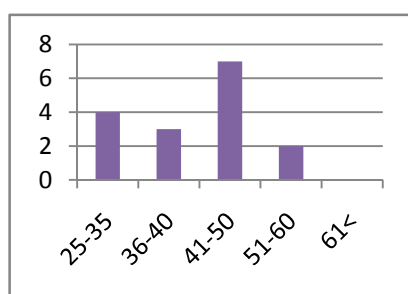
Yrkesverksamma landskapsarkitekters syn på sitt yrkesliv

Antal utskickade enkäter ca 60, antal svarande 16, svarsfrekvens ca 27%

Del 1 Bakgrundsinformation

1.1 Ålder

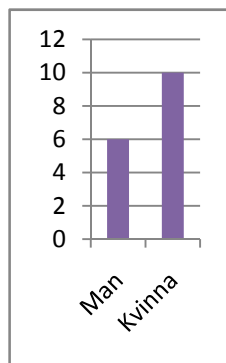
Större delen av de svarande är i åldern 41-50 år, det är en relativt jämn fördelning mellan de i åldern 25-35 och 36-40 års ålder. Endast två personer är över 51 år och ingen är över 61 år gammal.



Ålder	Antal
25-35	4
36-40	3
41-50	7
51-60	2
61<	0

1.2 Kön

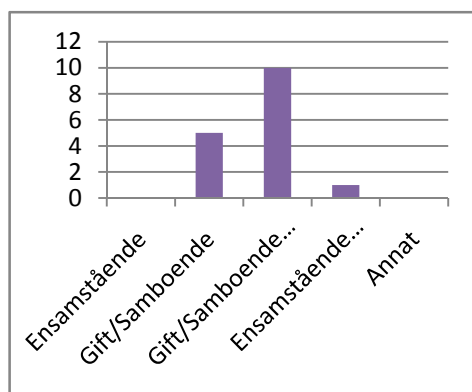
Andelen kvinnor bland de svarande överväger andelen män. Andelen män (37,5%) är något högre bland de svarande än vad som finns registrerade hos Sveriges Arkitekter (35%) (<http://www.arkitekt.se/s6202/f882>, 2003).



Kön	Antal
Man	6
Kvinna	10

1.3 Familjesituation

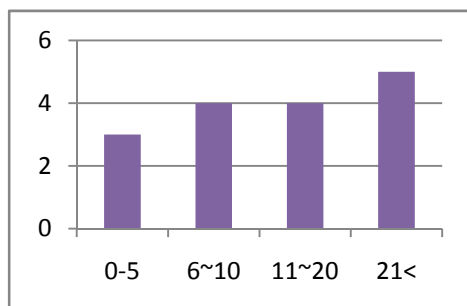
Endast en av de svarande är ensamstående och vederbörande har barn, 10 personer är gifta eller samboende och har barn och 5 är gifta eller samboende utan barn. Ingen är ensamstående utan barn.



Familjesituation	Antal
Ensamstående	0
Gift/Samboende	5
Gift/Samboende med barn	10
Ensamstående med barn	1
Annat	0

1.4 Antal yrkesverksamma år

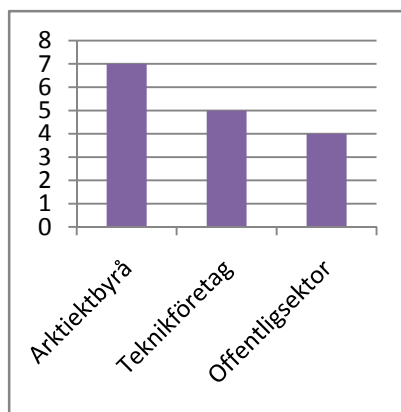
Det är en relativt jämn fördelning mellan hur många år man arbetat 7 personer har jobbat i mindre än 10 år och 9 personer har jobbat i mer än 10 år.



Antal år	Svarande
0-5	3
6-10	4
11-20	4
21<	5

1.5 Vilken typ av företag arbetar du på?

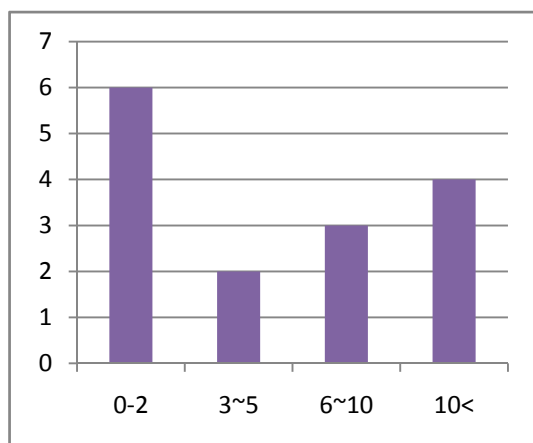
Det är något färre som jobbat inom offentlig sektor än inom privat, men enkäten gick också ut till färre personer inom offentlig sektor än inom privat. De flesta av de svarande arbetade på en arkitektbyrå.



Arkitektbyrå	7
Teknikföretag	5
Offentligsektor	4

1.6 Hur länge har du varit anställd av det här företaget?

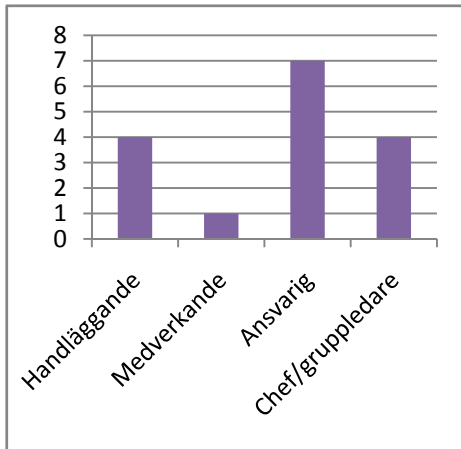
Flest av de svarande har varit anställda kortare än 2 år på det nuvarande företaget.



Antal år	Svarande
0-2	6
3~5	2
6~10	3
10<	4

1.7 Vilken roll har du på företaget?

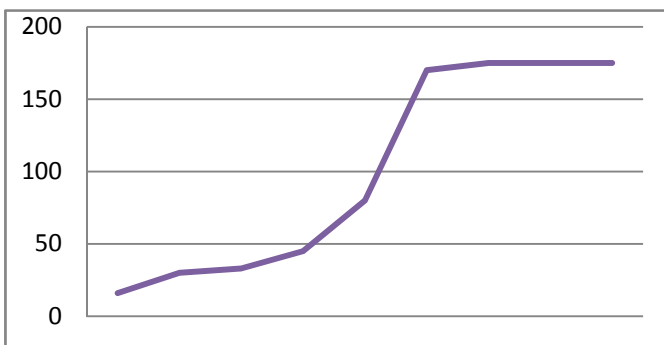
De flesta i enkäten har någon form av ansvar, endast en person är medverkande



Handläggande	4
Medverkande	1
Ansvarig	7
Chef/gruppledare	4

1.8 Hur många anställda har ditt kontor?

Variationen på storleken på företag/organisation är stor, ingen från ett mindre företag har svarat på enkäten. Endast 9/16 har svarat i sifferform. De övriga svaren är svåra att tolka och är inte kopplade och finns därför inte med.

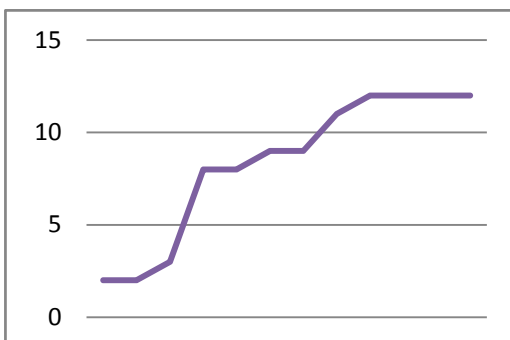


Antal anställda	
16	1
30	1
33	1
45	1
80	1
170	1
175	3

Varje nod är ett svar

1.9 Hur många anställda landskapsarkitekter har ditt kontor?

Tre personer svarade att de är 2-3 anställda landskapsarkitekter på kontoret. Nio personer svarade att de är mellan 8 och 12 anställda landskapsarkitekter på kontoret. Även här är det endast 12/16 som svarat i sifferform och kommentarerna ej är kopplade och kan därför ej tas med i jämförelsen.



Anställda	Svarande
2	2
3	1
8	2
9	2
11	1
12	4

Varje nod är ett svar

Del 2 Om arbetet

2.1 Vad är de främsta fördelarna med ditt arbete

Bra kollegor/Möten med andra människor(9), fritt(8), varierande(7) och kreativt(6) var de fördelar som flest angav som de främsta.

Stimulerande och/eller utvecklande(5), samhällsnyttigt(4), möjlighet att påverka(3), positiv respons(2), eget ansvar(2) var det också många som angav som fördelar.

Andra fördelar som angavs är:

Dynamik, problemlösning, självständigt, strategiskt, intressanta arbetsuppgifter, konkret, bra lön, fin kontorsmiljö, möjlighet att tillföra något, växtkraft, tvärvetenskapligt socialt, för människorna, lärande process, skapande

2.2 Vad är de främsta nackdelarna med ditt arbete

De nackdelar som flest angav var **ekonomisk och tidsmässig stress(9),**

pengar/debitering/resursbrist(4) och "Onda" beställare/Machokultur(3)

Betungande ansvar(2) och avsaknad av team/bollplank(2) är andra nackdelar som flera angav.

Andra nackdelar som angavs är:

Arbetsplatsens läge, många bollar i luften, stor flexibilitet, stillasittande, saknar vidareutbildning, lönen, misstag som får stora konsekvenser, långsamma beslutsprocesser, tungt, ensamt, osäkert, konjunktursberoende

2.3 Vad är viktigt för att du skall trivas och må bra i ditt vardagliga arbete?

Många tyckte det var viktigt med **bra arbetskamrater/medarbetare/medmänniskor (11), möjlighet att påverka (5), bra chefer/ledning (4) samt roliga uppdrag/arbetsuppgifter (4).**

Dessutom var det många som tyckte att **bra arbetsmiljö/företagskultur(3), lagoma utmaningar(2), frihet i arbetet(2), variation(2), skälig/bra lön(2) och vidare utbildning(2)** var viktigt för att de skall trivas och må bra på arbetet.

Andra faktorer som angavs var:

Personlig utveckling, inspiration, samarbete, team, respekt, positiv utveckling, arbetsglädje, förtroende, meningsfullt, rimligt med tid, god kommunikation, god fysisk form, lagom arbetsbelastning

2.4 Vad får dig att känna dig stressad eller vantrivas i ditt vardagliga arbete?

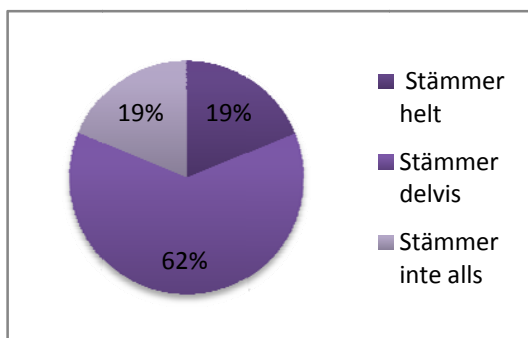
Brist på tid (12), brist på respekt eller framförhållning/dåliga samarbeten (6),

ekonomisk press (5) och för många bollar i luften (3) var faktorer som många angav.

Andra faktorer som angavs var: Ta fram produkter man ej tror på, "röda siffror", uppgifter jag ej behärskar, låg konjunktrens konsekvenser, ensamhet, luddiga besked.

Del 3 Påståenden

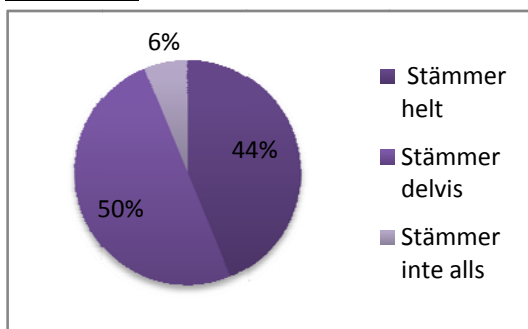
3.1 Kreativiteten och friheten i yrket gör att jag inte kan tänka mig att jobba med någonting annat



Stämmer helt	3
Stämmer delvis	10
Stämmer inte alls	3

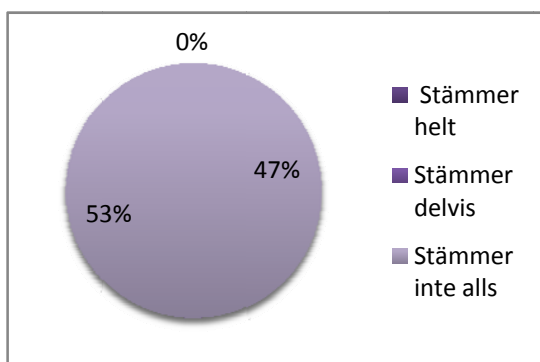
"Det finns massor av olika kreativa yrken som jag kan tänka mig" (5)

3.2 Jag har stor möjlighet att påverka projekten eftersom jag kommer in tidigt i processen



Stämmer helt	7
Stämmer delvis	8
Stämmer inte alls	1

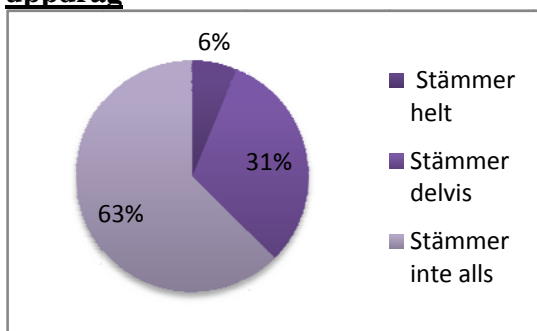
3.3 Jag har stor möjlighet att påverka i projekten eftersom de andra i projektet lyssnar på det jag har att säga



Stämmer helt	7
Stämmer delvis	8
Stämmer inte alls	0

"Olika beroende på vilket projekt det är och vem som äger projektet."

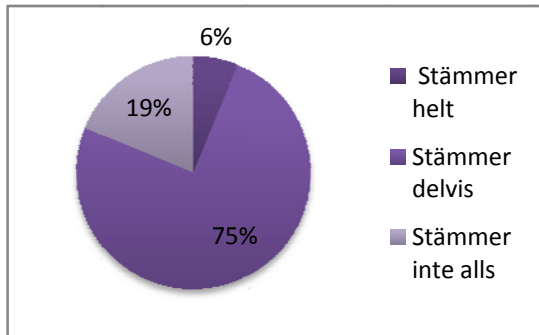
3.4 Jag känner mig stressad eftersom jag som medarbetare ständigt måste "jaga" nya uppdrag



Stämmer helt	1
Stämmer delvis	5
Stämmer inte alls	10

"Under de goda tider som varit (trots krisen) har uppdragen rullat in av sig själva"
 "Jag är ej uppdragsansvarig vilket innebär att det inte ligger på mitt bord att jaga uppdrag."
 "Vi skapar uppdragen"
 "Som sagt jag känner mig inte stressad av princip. Ackvisition är dock en av de mindre skojiga arbetsuppgifterna."

3.5 Jag har tillförsikt inför ett nytt projekt eftersom jag vet att tidsplanen kommer att hålla och vi har den tid vi behöver

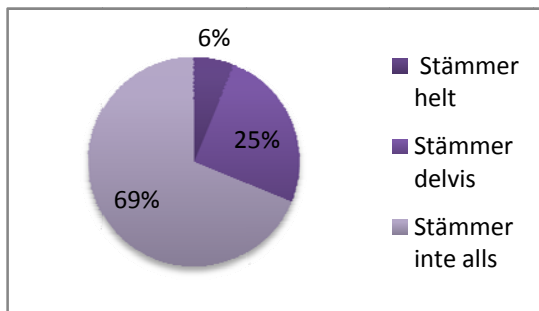


Stämmer helt	1
Stämmer delvis	12
Stämmer inte alls	3

"Tidplaner är ofta tajta men går oftast att rucka något på"
 "Det hör till att en tidplan "inte håller". Det handlar istället om hur man hanterar

"oförutsedda" händelser, hur man följer upp och kommunicerar sin tidsplanering."
 "I de flesta projekt jag är inblandad i jobbar vi på förtroende gentemot kund. Vilket innebär att vi jobbar på löpande räkning/budgetpris. Tidsplaner är därför inte huggna i sten. Finns det en anledning för sen leverans är det ok."
 "Tillförsikt har jag - det brukar lösa sig. Med 20/80-principen* kommer man långt!"
 "Olika"

3.6 Konkurrensen kräver att vi fakturerar mindre tid än vi egentligen lägger på varje projekt



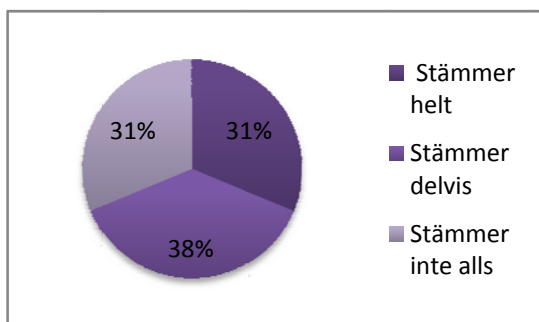
Stämmer helt	1
Stämmer delvis	4
Stämmer inte alls	11

"Ytterst sällan fakturerar jag mindre tid än nedlagd. Endast om det är något som inte går att belasta projektet pga av data strul, kunskapsinhämtning som inte direkt går att

koppla osv. "
 "Vi fakturerar ingenting eftersom vi är ett uppdragskontor. Däremot så blir vi fakturerade när vi anlitar landskapsarkitektkontor för olika uppdrag."
 "Stämmer ibland, men långt ifrån alltid. Det handlar om tillgång och efterfrågan och hur mycket vinst som företaget "kräver"."
 "Vi strävar efter att göra tvärtom: ge anbud på få timmar och sedan se till att få betalt för allt som inte fanns med i förfrågan. Vi får inte jobba gratis!"

*20/80-principen, 20% av kunderna står för 80% av vinsten. Fundera över vilken del av ditt arbete som ger det väsentligaste bidraget till organisationen/slutprodukten. (Lars Wiberg 1984)

3.7 Jag arbetar sällan mer än 40h arbetsvecka



Stämmer helt	5
Stämmer delvis	6
Stämmer inte alls	5

"Min fritid är mer värd! Men jag skulle i princip kunna jobba hur mycket som helst."

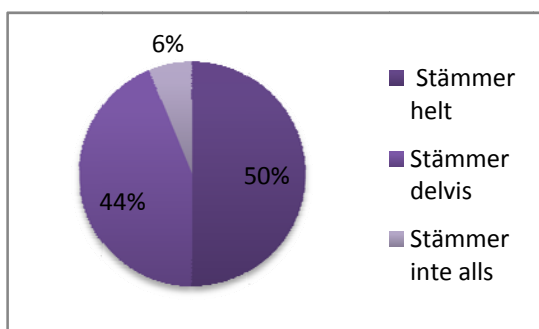
"Jag arbetar 90%. Det blir en del övertid men inte ohemult mycket."

"Innan jag blev förälder jobbade jag mer än 40 h

vecka periodvis. Nu är jag småbarnsförälder och har inte möjlighet att jobba över och vill inte det heller."

"Egen förkovran gör att det ibland blir mer."

3.8 Jag sover bra på nätterna och kan koppla bort arbetet på fritiden.

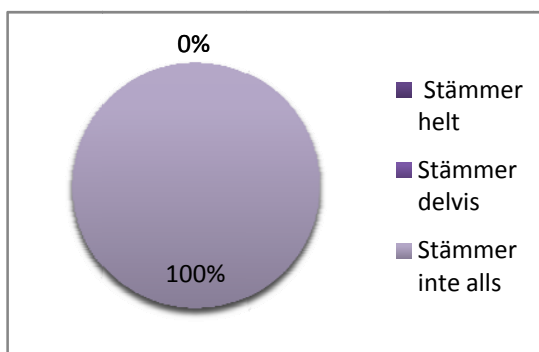


Stämmer helt	8
Stämmer delvis	7
Stämmer inte alls	1

"Under tuffa perioder sover jag dåligt och har svårt att stänga av jobbet."

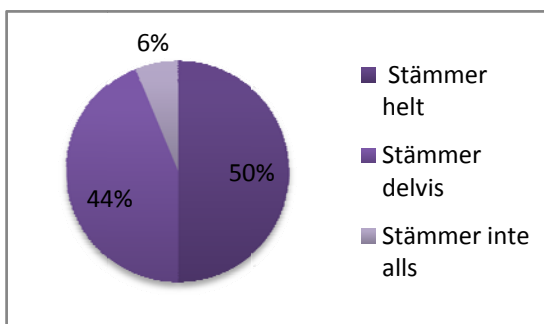
"Jag sover bra, men tänker ofta på jobbet på fritiden. Eftersom jag flexar en hel del blir det ofta arbete på helger kvällar och tidiga morgnar. No problem!"

3.9 Jag tycker det är viktigt att ha ett privatliv med tid för familj, vänner och fritid utanför mitt arbete



Stämmer helt	16
Stämmer delvis	0
Stämmer inte alls	0

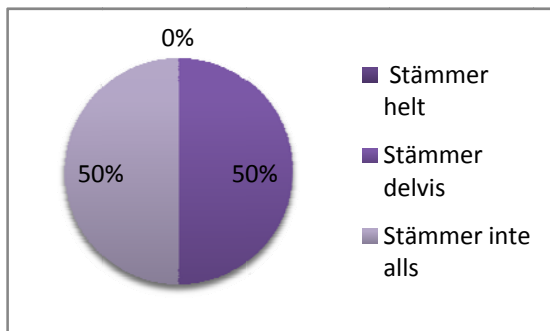
3.10 Jag anser att jag har tillräckligt med tid för mitt privatliv



Stämmer helt	8
Stämmer delvis	7
Stämmer inte alls	1

"Man vill väl alltid jobba mindre - men ha samma lön!"

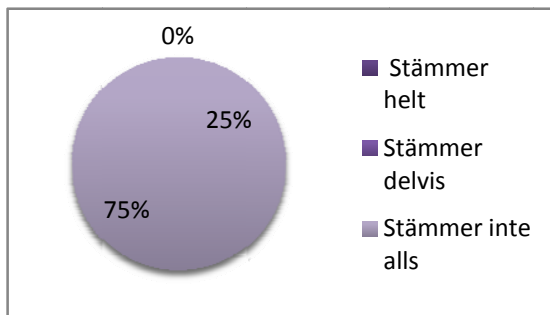
3.11 Jag måste invänta inspiration för att kunna arbeta



Stämmer helt	0
Stämmer delvis	8
Stämmer inte alls	8

"Det kan ta tid i början av projektet innan man hittat "rätt"."
 "Vissa dagar går det trögt."
 "Den finns för det mesta."

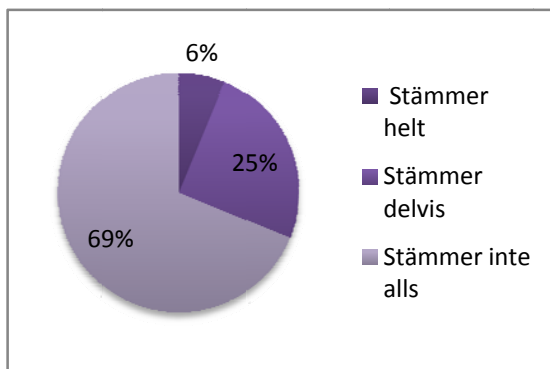
3.12 Kreativitet är något som kommer så snart man kommit igång med arbetet i ett projekt



Stämmer helt	4
Stämmer delvis	12
Stämmer inte alls	0

"Ibland måste man göra tråkiga saker också. Då kommer inte kreativiteten hur gärna man än vill."
 "Är man väl engagerad blir man med automatik kreativ."

3.13 Ängest är en del av den skapande processen (inget lidande ingen stor kreatör)



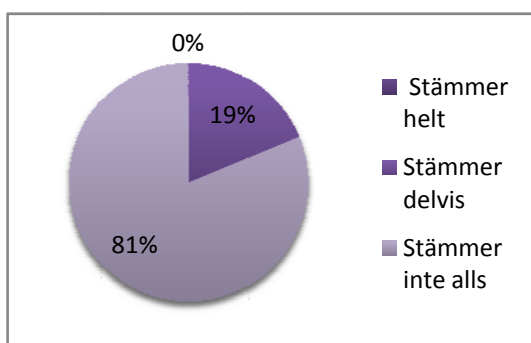
Stämmer helt	1
Stämmer delvis	4
Stämmer inte alls	11

"Frågan är tvetydig ängest är enligt min mening måste inte vara en absolut del av en skapande process. Däremot finns det stor risk att ängest kan uppstå under arbetets gång."

"Finns ibland en tröskel att komma över. Ibland vet man precis hur det ska vara från början."

"Däremot så tror jag att vi som är "känsliga" också är mer konstnärligt kreativa, mer lyhörda."
 "Ängest är enbart blockerande; glädje är det som gäller!"

3.14 Jag arbetar på kontorstid och skulle aldrig få för mig att hoppa över lunchen eller någon av de andra rasterna på grund av tidspress



Stämmer helt	0
Stämmer delvis	3
Stämmer inte alls	13

"Under tuffa perioder blir det kort lunch och fika"

vid datorn."

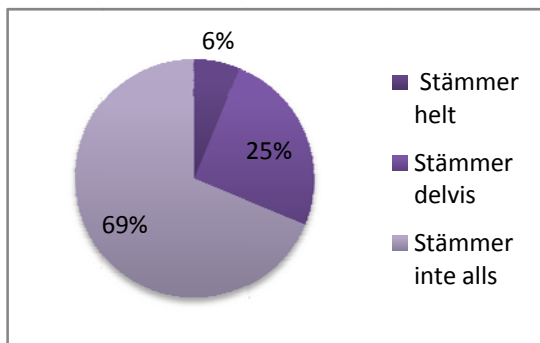
"Min erfarenhet är att frågans påstående rimmar dåligt med konsultrollen, oavsett bransch, snarare än arkitektrollen."

"Händer ofta att man tvingas jobba på raster."

"Vi åsarbetar och styr själva hur vi lägger upp arbetet så vida vi inte har möten inbokade."

"Det är inget problem att slarva måttligt och ibland. Ibland har man "flow" och då är det skönt att bara jobba på. Men för eller senare behöver man sina pauser. Och det smartaste är nog att ha en bra pausrutin."

3.15 Jag är tvungen att jobba mycket övertid för annars kommer företaget att förlora viktiga beställare och kundkontakter

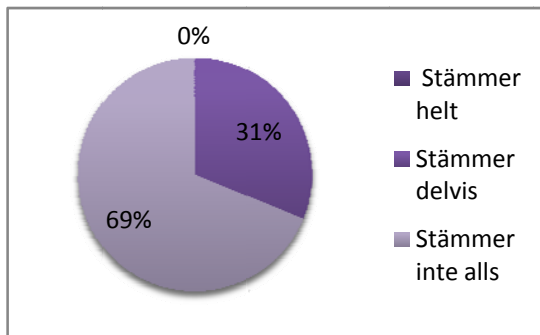


Stämmer helt	1
Stämmer delvis	4
Stämmer inte alls	11

"Svaret är baserat på en ideell syn på det hela. I verkligheten tror jag inte heller att det är nödvändigt."
 "Jobbar ibland över men tar sedan ut komptid. Summan blir ca 40 tim/v."
 "Vi är beställare."

"Jobba mycket övertid = övertrassera sitt hälsokonto = man blir instabil och opålitlig = man gör misstag = man förlorar kunder och trovärdighet."

3.16 Jag upplever ofta att jag inte "håller måttet"

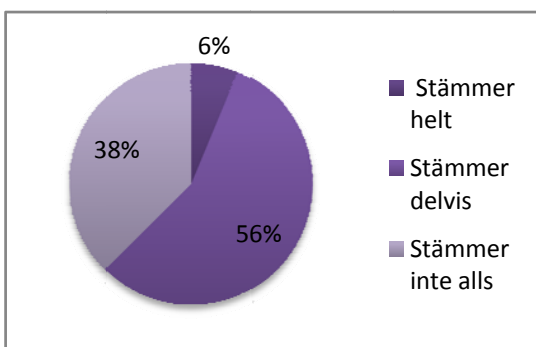


Stämmer helt	0
Stämmer delvis	5
Stämmer inte alls	11

"Beställarnas förväntningar på vad vi som konsulter hinner utföra per tidsenhet är ibland orimligt, då är det lätt att känna sig otillräcklig, även om förväntningarna i sig är orealistiska."
 "Jag är bra!"

"Dagsformen kan variera."

3.17 Om man skall bli en duktig och välrenommerad landskapsarkitekt får man räkna med att lägga ned mycket av sin energi och fritid



Stämmer helt	1
Stämmer delvis	9
Stämmer inte alls	6

"Om man vill bli välrenommerad och känd så måste man se till att synas i flera sammanhang. Duktig kan man vara utan att anstränga sig för att bli "känd" men då tar det längre tid att etablera sig och få kontakter."

"Man blir inte bättre av att jobba FÖR mycket."

"Jag vägrar gå med på det."

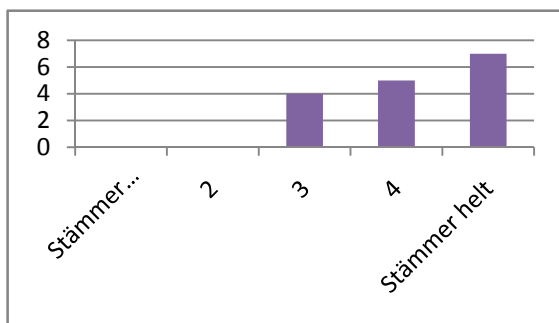
"Inte i min roll."

"Energi ja, fritid nej."

"Mycket energi, men det här med fritid avgör man själv. Trivs man på jobbet kommer energin av sig själv."

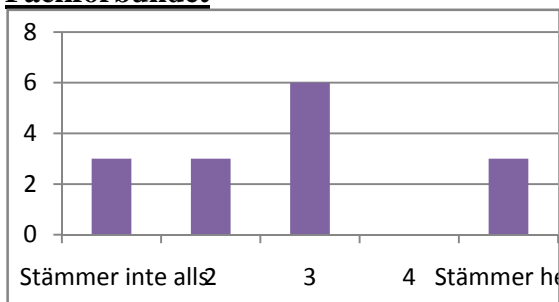
3.18 Om jag mår dåligt i mitt arbete får jag det stöd jag behöver från:

Kollegor



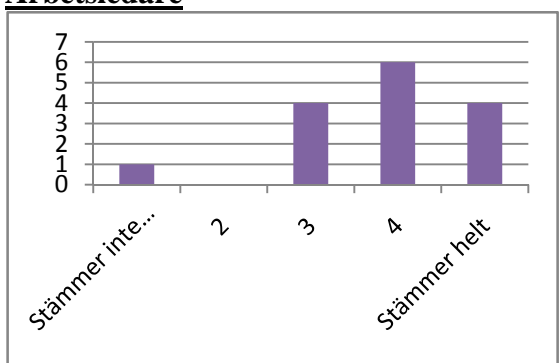
Stämmer inte alls	0
2	0
3	4
4	5
Stämmer helt	7

Fackförbundet



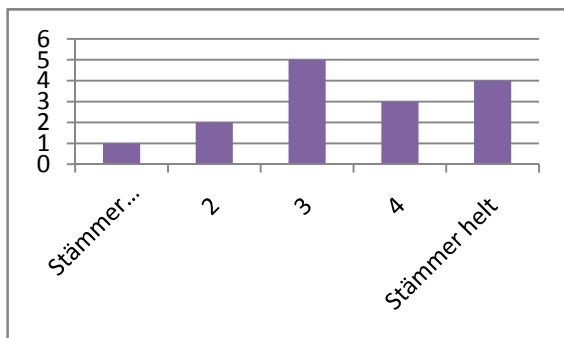
Stämmer inte alls	3
2	3
3	6
4	0
Stämmer helt	3

Arbetsledare



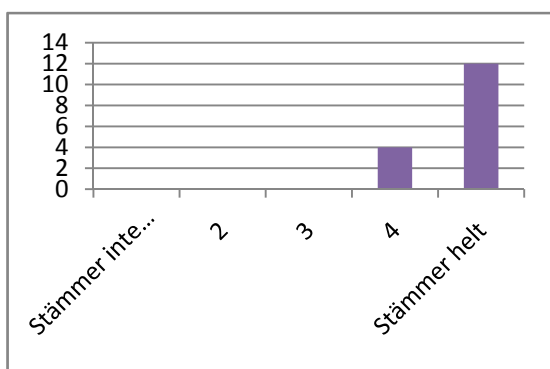
Stämmer inte alls	1
2	0
3	4
4	6
Stämmer helt	4

Arbetsgivare



Stämmer inte alls	1
2	2
3	5
4	3
Stämmer helt	4

Anhöriga



Stämmer inte alls	0
2	0
3	0
4	4
Stämmer helt	12

"Vet ej vad fackförbundet kan göra åt sådant."

"Ofta känner man sig ensam i sin situation."

"Men förutsättningen är att man kan kommunicera att det inte är bra, ingen kan säkert gissa att man mår dåligt och/eller vill ha hjälp."

"Eftersom jag sällan mår dåligt har jag inte så mycket erfarenhet av detta."

Del 4 Övriga frågor

Har du några förslag på hur frågor om arbetsmiljö och stress skall hanteras?

Många föreslog **bra kollegor/beställare(5)**, **planering/effektivt arbete(4)**, **respekt för privalivet/sätt gränser(3)** och **bra chefer/aktivt ledarskap(3)**. Andra förslag som flera gav var **ha roligt på jobbet(2)** och **kunskap om stress(2)**.

Fler förslag var:

Bra utrustning, fackligt arbete, be om hjälp i tid, ha back-up

Vad anser du vara viktiga egenskaper/förutsättningar för att bli en "bra" landskapsarkitekt?

Egenskaper eller förutsättningar som många tyckte var viktiga för att bli en bra landskapsarkitekt var **lyhörd(6)**, **kunskap/allmänbildning (5)**, **kreativ (3)**, **social kompetens (3)**, **god samarbets förmåga (3)** och **balans mellan jobb och privatliv (3)**. Flera tyckte även att **analytisk förmåga (2)** och **att kunna kommunicera med andra yrkesgrupper (2)** var viktiga egenskaper.

Fler egenskaper förutsättningar var:

Fokusera på rätt saker, förmåga att finna problem snabbt, helhetstänk, öppen för nya lösningar, tålmod, uthållighet, förändringsbenägen, tekniskt kompetent, förmåga att omvandla idéer till byggbara handlingar, planeringsförmåga, strukturerad, inlevelseförmåga, ödmjukhet, empati, välja sina strider, inte överarbeta, nyfiken

Upplever du att arbetsförhållandena inom landskapsarkitektyrket förändrats över tid (hur)?

Många kommentarer handlade om att det blivit mer datoriserat(4) och att det har mindre tid(3).

"Alla skall göra allt själv numer. Det finns inga sekreterare, assistenter, mm. Fler och fler dataprogram ska vi behärska och dessa uppdateras ständigt. Förr kunde tiden läggas på att blir bättre i sitt yrke nu läggs tiden på att lära sig att behärska de olika dataverktygen. Helt fel fokus!"

"Tror det, inom privat projektering: mindre pengar, mindre tid, mindre gestaltning, mer markprojektering."

"Övertid kan arbetet få olika karaktär konjunkturförändringar kan innebära att en viss typ av marknad är död över en natt och då gäller det att ta nya vägar mot andra typer av uppdrag. De verktyg som används i arbetet utvecklas ständigt vilket kräver kontinuerlig utveckling av yrkesroller."

"Ökad produktionstakt. Produktionsmedlen kräver mer kunskap och kraft och mindre av detta kan läggas på projekten. Vi blir bredare och kan mindre på djupet."

"Vet ej, inte jobbat så länge. Men kollegor säger att det skett en förändring."

"Mer data."

"Samhället i stort har förändrats och vi är en del av samhället. Tidplaner är kortare än förr. Men att jobba övertid är inte "coolt" som det kanske var för 10 år sedan. Jag menar att stress i vårt yrke inte är så annorlunda jämfört med andra branscher. Och vi har det definitivt inte värst."

"Vi är mer kommunikatörer idag. Man måste kunna prata för publik, kunna uttrycka sig inte bara i bild utan i skrift."

"Vi är klart mer erkända nu än när jag började för 25 år sedan. Ingen ifrågasätter att vi behövs."

Övriga kommentarer

"Frågorna är anpassade efter projekterande landskapsarkitekter och stämmer inte helt in på situationen på en kommunal arbetsplats."

"Landskapsarkitekter måste kunna markteknik tillöverbäggande delen för att tas med respekt, att gestalta är den lilla biten. Tekniska beskrivningar, bygghandlingar möten mm är den stora. Detta bör framgå även i utbildningen."

"På landskapsarkitektsprogrammet finns många "duktiga flickor" som har stor prestationsångest. Det är viktigt att redan på utbildningen hitta en balans mellan yrke och privatliv. En arbetsgivare säger aldrig ifrån när man har en "duktig flicka" som jobbar mycket övertid, inte förrän det är försent."

Sammanställda svar från enkät:

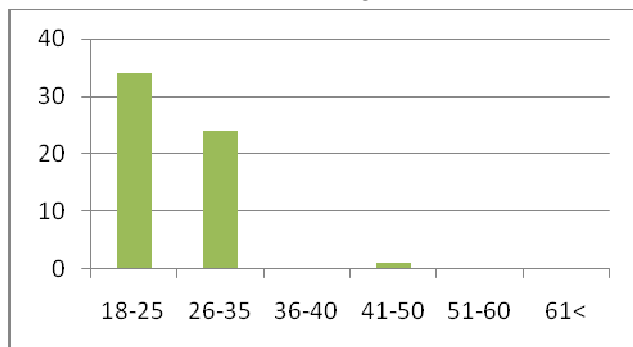
Landskapsarkitekts studenters syn på sin studiesituation och sitt framtida yrke

Antal studenter: 300 Antal svar: 59 svarfrekvens: 20%

Del 1. Bakgrundsinformation

1.1 Ålder

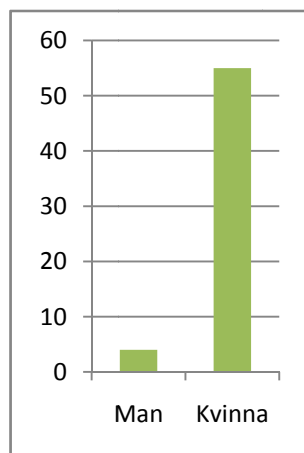
Åldersfördelningen hos de svarande visar en övervägande andel i åldrarna 18-25 och 26-35, endast en av de svarande är över 35 år gammal.



Åldersintervall	Antal
18-25	34
26-35	24
36-40	0
41-50	1
51-60	0
61<	0

1.2 Kön

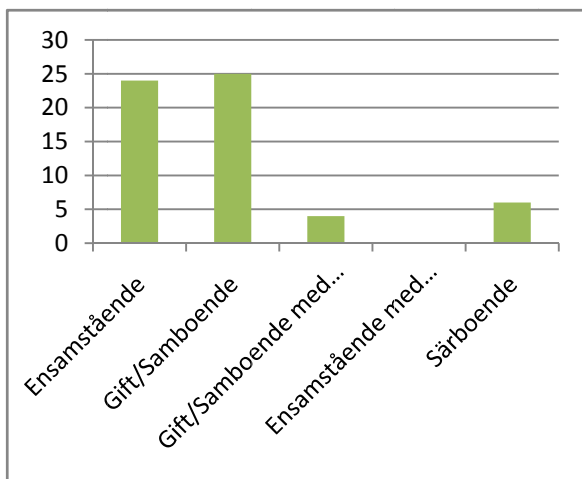
I enkäten liksom är i verkligheten är snedfördelningen mellan könen tydlig.



Kön	Antal
Man	4
Kvinna	55

1.3 Familjesituation

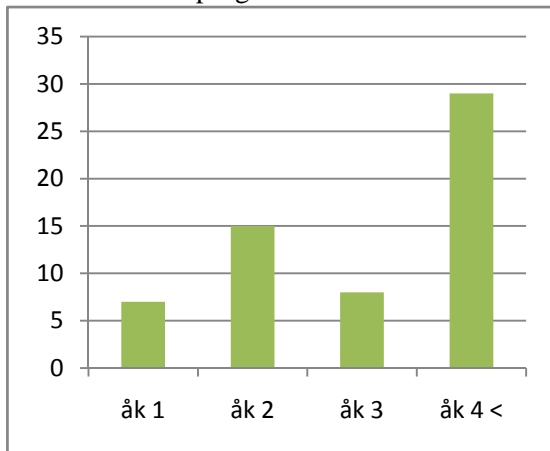
Andelen svarande som är del av ett par (samboende/gifta, särboende och gifta/samboende med barn) är något högre än den del som är ensamstående men fördelningen är förhållandevis jämn. Ett fåtal har barn men ingen är ensamstående med barn.



Familjesituation	Antal
Ensamstående	24
Gift/Samboende	25
Gift/Samboende med barn	4
Ensamstående med barn	0
Särboende	6

1.4 Vilken årskurs går du i?

Det är flest svarande bland dem som är inne på sitt andra år samt bland dem som är inne på sitt fjärde år eller mer. I årskurs 1-3 läser man obligatoriska kurser medan man från årskurs 4 kan välja att utforma sitt kursprogram som man vill inom ramarna för landskapsarkitektur och landskapsplanering.



Årskurs	Antal
åk 1	7
åk 2	15
åk 3	8
åk 4 <	29

Del 2. Om studierna

2.1 Vad är de främsta fördelarna med din utbildning?

Inom parentes ges antal svarande om det är flera som svarat samma sak eller mycket lika

Flest personer svarade att en av de främsta fördelarna med utbildningen är att den är **kreativ** (26). Många svarade även att de främsta fördelarna med utbildningen är att den är **bred** (18), **varierande** (17), **rolig, intressant eller lärorik** (17) och att den har **bra lärare och/eller handledare** (13) samt att den är **konstnärlig, estetisk eller skapande** (10) och att den har **en kombination av kreativitet/praktiska moment och teori** (10).

Fler fördelar som angavs är:

Den är tvärvetenskaplig(9), den är relevant, samhällsanknuten eller verklighetsanknuten(8), utvecklande(7), den har moment utomhus(7), knuten till arbetslivet(5), den har bra exkursioner(5), jag för läsa något jag är intresserad av(5), den är fri(4), man får mycket handledning(4), arbetet sker till stora delar på sal/i skolan/är schemalagt(3), arbetsmarknaden är god(2), den innehåller moment med växter(2), man blir ett yrke(2), det är lite litteratur och teori(2), man har möjlighet att välja inriktning själv(2), man har egen instuderingstid/självständiga studier(2), sharing is caring mentalitet- studenterna hjälper varandra, problemlösning, den är inspirerande, den är strukturerad, man får ett ökat sinne för koordination

2.2 Vad är de främsta nackdelarna med utbildningen?

Flest svarade att en av de främsta nackdelarna med utbildningen är **press, stress, prestationsångest och övertid** (29) samt **dålig administration och/eller information** (27). **Stressade lärare/dåliga föreläsare/dåligt kursutbud** (12) och **dåliga/kalla lokaler, brist på datorer** (7) är andra nackdelar som flera angav.

Fler nackdelar som angavs var:

Placeringen av skolan/att den är en del av SLU(6), betygen/betygshetsen(6), man känner sig otillräckligt förbered för yrkeslivet(6), att utbildningen är luddig, oprecis och bred(6), kritiken, tvånget att alltid motivera sig(5), för lite utbildning på datorprogrammen(3), det finns inget rätt eller fel(3), att arbetsbelastningen varierar så mycket(2), för mycket tid vid datorn(2), homogenitet bland studenter och lärare(2), för mycket design(2), för lite formlära/gestaltning(2), kallt vid utomhusundervisning(2), anonymitet, stor klass(2), marklära, naturkunskap(2), parallella kurser, för lite hållbarhetsaspekter, för mycket växter,

Toppstyrt, fakultet som ej lyssnar, svårt att läsa kurser på andra skolor, för lite tid till reflektion, många aspekter att ta hänsyn till, för mycket fokus på sthlm och campus, kurser som ändras hela tiden, för lång, lång startsträcka (hela åk 1), fler lärare som handleder, att aldrig bli klar i tid, produktiviteten.

2.3 Vad är viktigt för att studenten skall trivas och må bra i sina vardagliga studier?

Många angav att **tydlig information och struktur** (24), **relevanta, intressanta, roliga uppgifter och ämnen** (22) och **bra stämning bland elever och lärare** (18) var viktiga faktorer för att de skall trivas och må bra på utbildningen.

Bra arbetsmiljö - lokaler och datorer (14), **tillräckligt med tid/bra planering** (10), **bra lärare** (8), **lagom med stress/ att jag inte blir för stressad** (7) och **tid för annat** (6) är andra faktorer för att må bra och trivas som många angav.

Fler faktorer som angavs var:

Fungerande grupparbeten(4), att förstå vad jag gör/ha tid för reflektion/veta vad som

ska göras(4), rutiner(3), varierande studier(3), konstruktiv kritik/tillräcklig handledning(3), trygghet(2), att utvecklas(2), känna att jag räcker till(2), att vara med och påverka sin situation, skratta, en sak i taget, självstudier (inte bara i grupp), god arbetsplatskultur, bra allmäntillstånd hos mig, sömn och bra mat, lugnt hemma, bra balans mellan tydlighet och frihet, mycket estetiska ämnen, fint väder, att sluta klockan 15.00, litteratur utgivet i god tid, avsaknad av stressande betygskriterier, utmaningar, avsaknad av stora konflikter, att ha makt att styra över sina egna studier och slippa påverka andras, att vara utvilad, låg ljudnivå, motion, möjlighet att diskutera med likasinnade, möjlighet att lösa uppgifter utanför skolan vid ex sjukdom, att få utveckla ideer vidare och slippa uppfinna hjulet varje gång.

2.4 Vad får studenten att känna sig stressad eller vantrivas i sina vardagliga studier?

Många angav **tidsbrist/ för mycket att göra** (27) samt **otydlig information/oklara besked** (24) som faktorer som fick dem att känna sig stressade eller vantrivas. **Arbetsmiljön** (10),

hets/konkurrens/dålig stämning bland studenterna (9), **höga/orimliga krav, prestationsångest** (8), **för mycket press/stress/ångest** (8) och

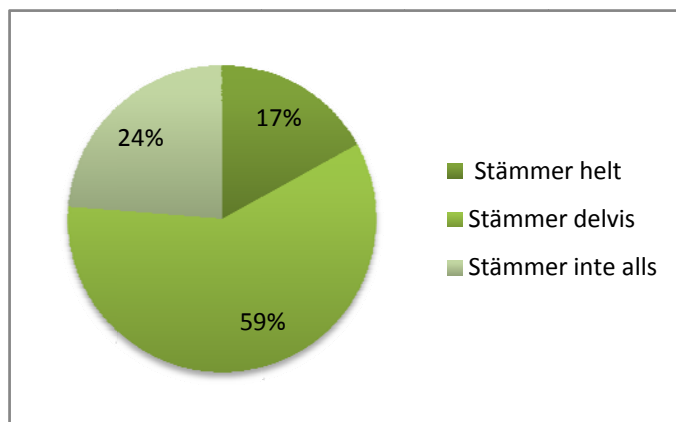
dåliga/oinspirerande/otillgängliga lärare/föreläsare/kursansvariga (6) är andra faktorer som många angav.

Fler faktorer som angavs var:

Brist på utbildning i datorprogrammen(5), känslan av att jag inte är tillräckligt smart/kreativ/duktig...(5), för många moment/kurser/inlämningar samtidigt(5), betyg/betygshets(4), dåliga/svårbegripliga uppgifter/ointeressant innehåll i kurser(4), brist på motivation/engagemang/kreativitet(3), dålig planering(2), förväntningar på övertid från andra(2), att bli tillfrågad om sin åsikt och sen inte lyssnad på, velighet, oförmåga att ta beslut, att inte bli sedd av sin omvärld, brist på relevant kritik, stressande tentaformer(växt), relevanta kurser som försvinner, för lite gestaltning, tidiga morgnar, energibrist, långa dagar, muntliga redovisningar, oregelbundenhet, brist på variation, oro, trötthet, att inte kunna hantera en situation, långa stillasittande pass vid datorn, brist på reflektion, brist på diskussion, brist på möjligheter att fördjupa sig i ämnen man är intresserad av.

Del 3 Påståenden

3.1 Kreativiteten och friheten i det framtida yrket som landskapsarkitekt gör att jag inte kan tänka mig att jobba med någonting annat



	Antal
Stämmer helt	10
Stämmer delvis	35
Stämmer inte alls	14

"Jag kan tänka mig andra kreativa yrken" (12)
 "Det är en stor del, men framförallt är det bredden som är attraktiv tycker jag. Att man kommer att kunna jobba med olika saker och skala, och att det

är projekt man gör. Inget blir samma som något annat." (2)

"Det är både jobbigt men också roligt."(2)

"Jag är faktiskt lite osäker på om det här är rätt utbildning för mig." (2)

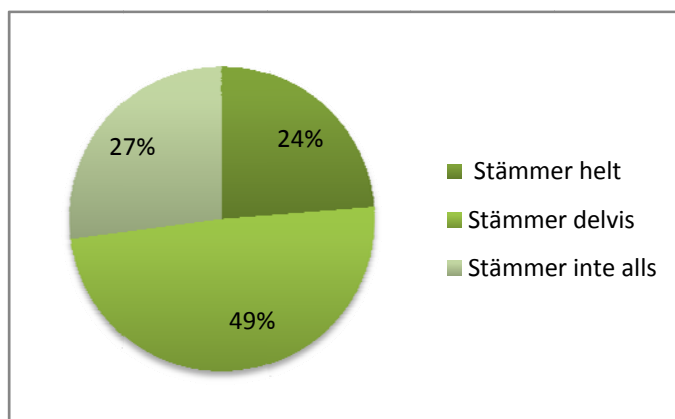
"Yrket är väl inte mitt enda kall..."

"Givetvis vill man helst jobba som landskapsarkitekt på den perfekta arbetsplatsen, men alla måste äta, så får man inte det perfekta jobbet kanske man måste nöja sig med ett dugligt jobb så länge."

"Jag gillar friheten och kreativiteten och tänker at den även kanske leder till att jag jobbar med annat."

"Om jag skulle uppleva klimatet för stressande och att det skulle krävas av mig att arbeta mer än jag är beredd att arbeta så kommer jag att jobba med något annat, men säkert hyfsat närbesläktat."

3.2 Mitt självförtroende har växt sedan jag började på landskapsarkitektutbildningen



Stämmer helt	14
Stämmer delvis	29
Stämmer inte alls	16

"Jag har lika bra självförtroende nu som innan." (2)

"Konkurrensen och kreativitetsblockeringarna har gjort att jag tyvärr känner precis tvärtom..." (6)

"Började på topp, sedan ner i en

svacka, nu någonstans mittemellan." (5)

"Det kan ju också ha att göra med att jag blivit äldre under de här åren och gjort att jag känner mig säkrare med mig själv. Men absolut jag har lärt mig att inte ta allt personligt utan kunna sälla informationen och kritiken vilket gör att självförtroendet växter."(3)

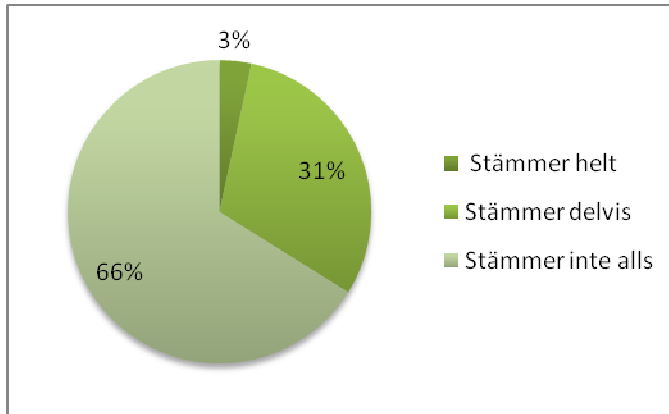
"Men det har nog mer med personlig mognad än utbildningen. Här ska allt ifrågasättas och inget är någonsin bra nog."(7)

"Både och, jag har blivit livrädd för hur duktiga alla är och de aktiva arkitekterna vi

möter. Jag är inte lika ambitiös och måste försöka hålla fokus på vad som är relevant för mig personligen".

"Jag tycker det är för stort fokus på att göra fina presentationer och för lite tyngde på att skapa bra landskapsarkitektur".

3.3 Jag studerar på kontorstid och skulle aldrig få för mig att hoppa över lunchen eller någon av de andra rasterna på grund av tidspress



Stämmer helt	2
Stämmer delvis	18
Stämmer inte alls	39

"Min arbetsdag är mycket föränderlig. I värsta fall lunch framför datorn, middagspaus och arbete till sju-åttatiden." (15)

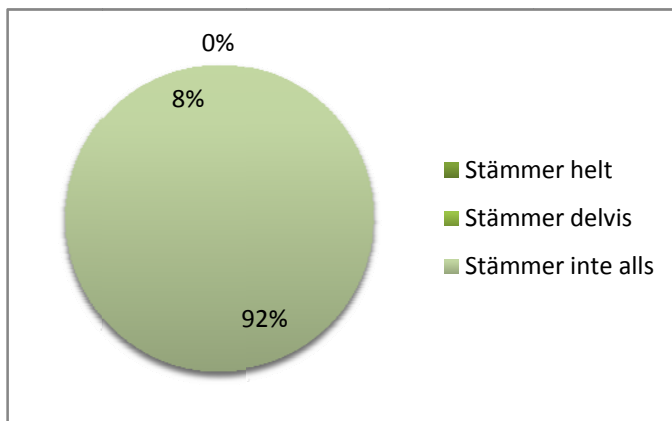
"Det är min huvudprincip men självklart kan jag tänka mig att hoppa över en rast om det är

inlämning."(13)

"Jag hoppar inte över raster. Däremot är jag flexibel med när jag gör saker. Ofta orkar jag inte studera 8h per dag utan använder helgen också." (3)

"Under andra året på utbildningen så började man att se det som ett rimligt beteende att hoppa över lunch, fika och stanna sent på kvällarna och jobba helger. Men har försökt ta tillbaka mer kontorstid och tidplanera mer senare år."

3.4 Det är viktigt att skapa en god arbetskultur redan vid skolbänken



Stämmer helt	54
Stämmer delvis	5
Stämmer inte alls	0

"Det är där grunderna läggs."(5)

"Annars fortsätter man samma trend i arbetslivet. Viktigt att lärarna, nästan de ända lark som vi vet är goda förebilder."(4)

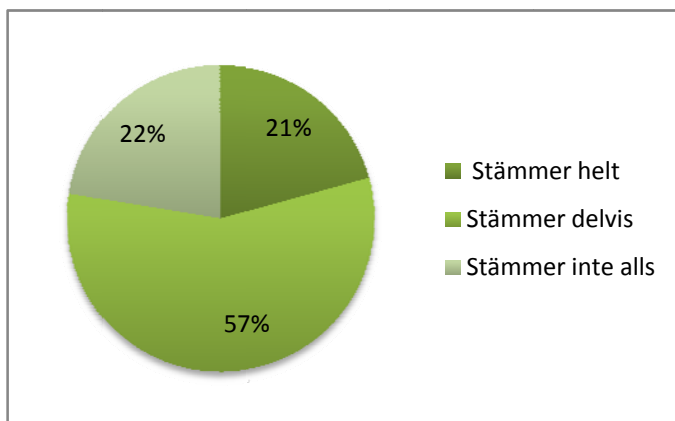
"Man arbetar tillsammans i framtiden, inte mot varandra, så konkurrens är bbara stressande och

inte utvecklande för arbetet inom en företagsgrupp."(2)

"Mycket är annorlunda, men det är viktigt vad som läggs in i yrkesidentiteten från skoltiden!"

"Absolut hårt arbete ska löna sig."

3.5 40h arbetsvecka räcker till betyg 3 (godkänd) för att få högre betyg måste man lägga ned mer tid på studierna



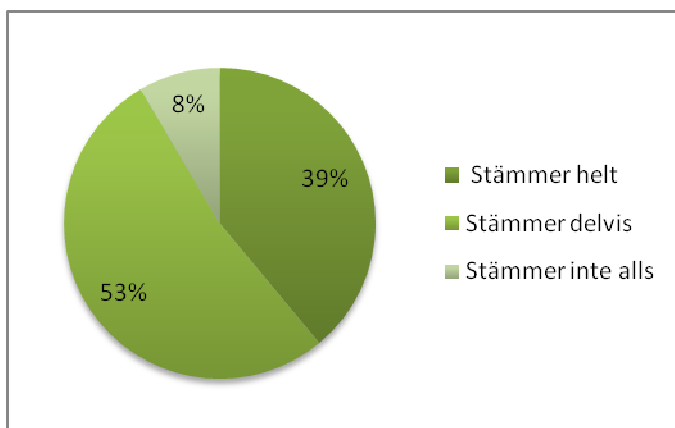
Stämmer helt	12
Stämmer delvis	33
Stämmer inte alls	13

"Vissa kurser kräver mer än heltid för att klara godkänt."(12)
"Det är helt olika i olika kurser."(9)
"Det beror lite på, om man tidsplanerar ska det räcka med 40h."(8)

"Vet inte riktigt. Beror nog mer på hur begåvad du är än på tiden du lägger." (4)

"Vet inte faktiskt, ibland känns betygen helt slumpvis utsatta ändå, trots hårt slit."(2)

3.6 Om man skall bli en duktig och välrenommerad landskapsarkitekt får man räkna med att lägga ned mycket energi och fritid



Stämmer helt	23
Stämmer delvis	31
Stämmer inte alls	5

"Mitt mål är inte att bli välrenommerad, men har man det som mål gissar jag att man måste arbeta mycket."(6)
"För att bli framgångsrik måste man göra sitt arbete till sitt liv."(11)

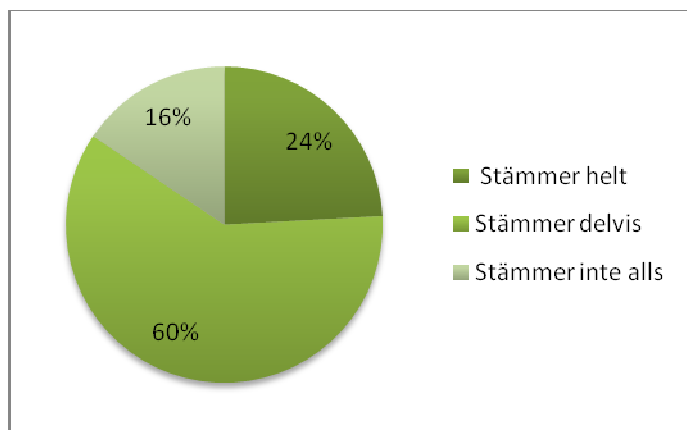
"Mycket energi tror jag men, fritid, vet jag inte."(7)

"Mest för att knyta kontakter..."(3)

"Kanske om man jobbar i stockholm(?)."

"Beror på arbetsplats och tillfälle."

3.7 Jag lägger mer tid än ordinarie 40h arbetsvecka på mina studier



Stämmer helt	14
Stämmer delvis	35
Stämmer inte alls	9

"Olika från kurs till kurs"(15)

"På vissa kurser, framförallt Studiokurserna (gestaltningsskurserna)"(9)

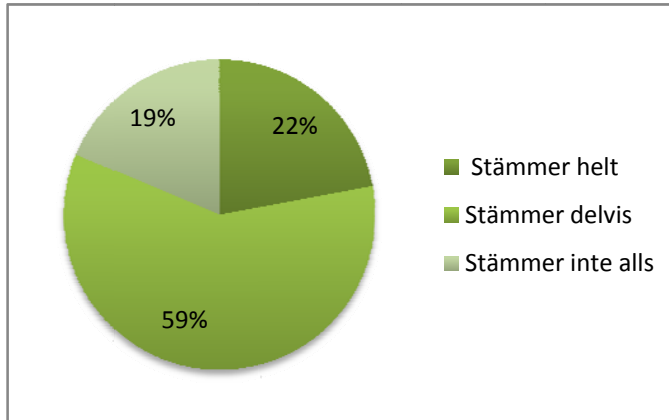
"Utslaget på hela utbildningen har jag jobbat mindre än 40 h per vecka. Periodvis mkt mer men oftast kring 40 eller något mindre."(6)

"Än så länge har det nog snarare varit tvärtom generellt."

"Ja, men det är ett val. Det är intressant. Men man måste skilja på när det är frivilligt och när det är näst intill ett krav. Många mår dåligt av det."

"Har bara vid enstaka perioder lagt mer tid än 40h/vecka. Andra perioder har det varit mindre än 40h. Det är också väldigt svårt att veta vad som är arbetstid och vad som är fritid."

3.8 Jag sover bra på nätterna och kan koppla bort studierna på min fritid



Stämmer helt	13
Stämmer delvis	35
Stämmer inte alls	11

"Inte under de riktigt stressiga perioderna." (20)

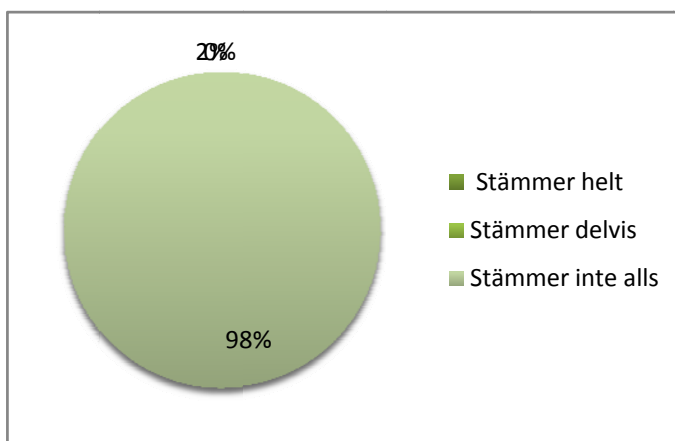
"Beror på vilken kurs."(2)

"Nätterna går bra. Det andra stämmer också när jag går ner till 50-75%."

"Jag sover bra på nätterna men kan inte helt koppla bort studierna på min

fritid. Jag vet dock inte om man helt skall göra det. Oftast kan jag koppla bort dem när jag håller på med andra saker som är roliga men ibland när det är något speciellt eller stressande följer det med mig även på fritiden."

3.9 Jag tycker det är viktigt att ha ett privatliv med tid för familj, vänner och fritid utanför mina studier



Stämmer helt	58
Stämmer delvis	1
Stämmer inte alls	0

"Det är en grundförutsättning för att jag ska fungera bra i skolan."(9)

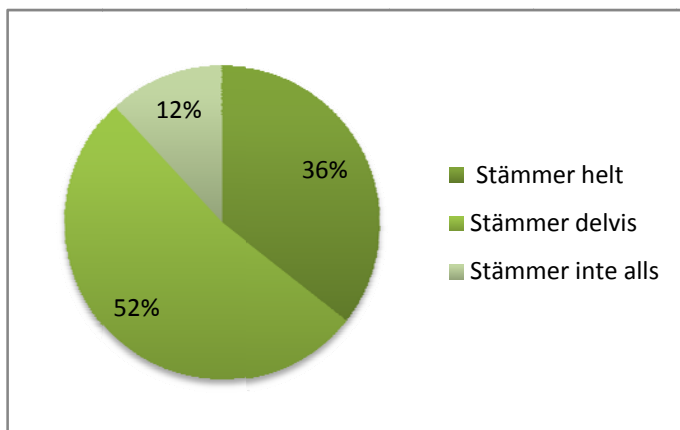
"Fast det går inte, man kan definitivt inte ha familjeliv."(4)

"Helst skulle jag arbeta deltid då jag prioriterar rikt privatliv framför pengar."

"Men jag ser det inte som en tydlig och kanske inte heller en väldigt

viktig skiljelinje."

3.10 Jag anser att jag har tillräckligt med tid för mitt privatliv

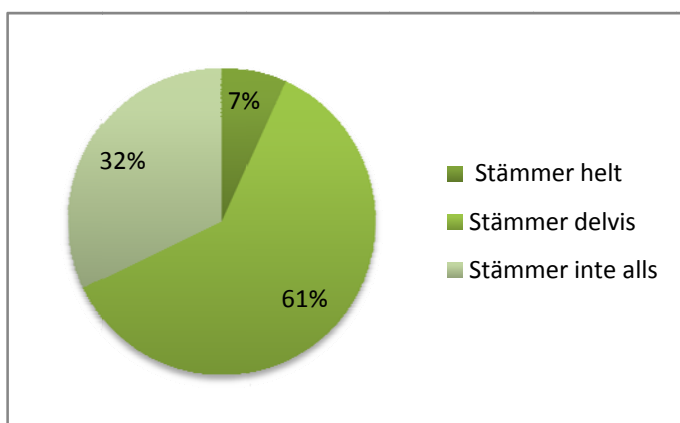


Stämmer helt	21
Stämmer delvis	31
Stämmer inte alls	7

"Beror på kurs."(5)
 "Nja...och jag har ändå gallrat bland alla mina "måsten"."(8)
 "I det stora hela Ja, ibland Nej"(3)
 "Det beror på hur mycket jag jobbar extra, men det är ju mitt val."

"Man får ta sig tid. Skolan är inte allt för mig."

3.11 Jag måste invänta inspiration för att kunna arbeta



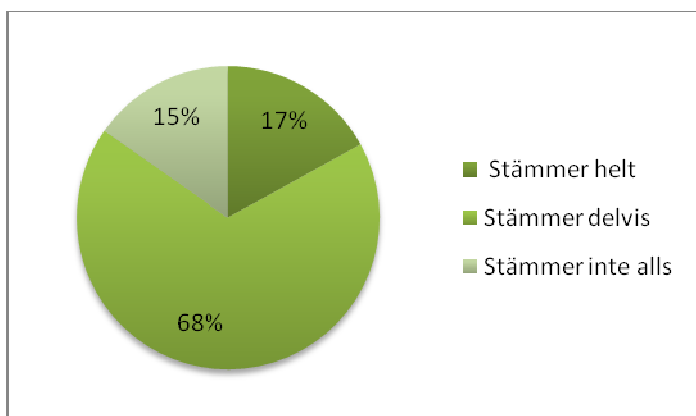
Stämmer helt	4
Stämmer delvis	36
Stämmer inte alls	19

"I början var det så, nu tror jag att jag är lite mera metodisk."(11)
 "Jag kan greja med annat..."(5)
 "Att tvinga fram inspiration är omöjligt."(4)
 "Ibland, ibland behövs en spark i baken."(2)

"Jag blir stressad av att känna mig onyttig, jag vill börja på en gång och hamnar då ofta fel."(2)

"Var så länge sedan vi hade en studiekurs så jag vet inte riktigt. Klart att det underlättar om man är frisk och pigg i alla fall."

3.12 Kreativitet är något som kommer av sig själv när man kommer igång med arbetet i ett projekt



Stämmer helt	10
Stämmer delvis	40
Stämmer inte alls	9

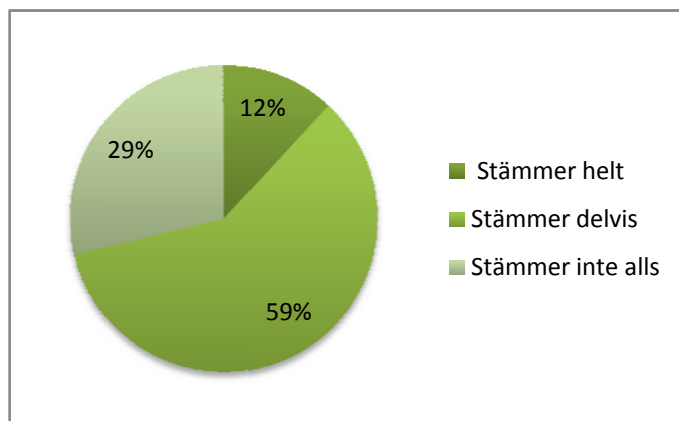
"Ibland är jag inspirerad, ibland inte."(5)

"Inspiration går att jobba aktivt med också."(4)

"Kreativitet tror jag bygger på glädje i skapandet. Om man kommer igång med projektet och känner hopp och tycker det är kul så blir man kreativ. Men det här är inte helt enkelt."(6)

"Ibland kommer kreativiteten fastän man inte har något projekt, då får man försöka spara den till ett senare tillfälle."(2)

3.13 Ängest är en del av den skapande processen (inget lidande ingen stor kreatör)



Stämmer helt	7
Stämmer delvis	35
Stämmer inte alls	17

"Tror det är en överdrift men förekommer ofta i olika stor grad i de flesta projekt."(15)

"Jag vet faktiskt inte. Plåga borde ju inte vara med i en kreativ process."(3)

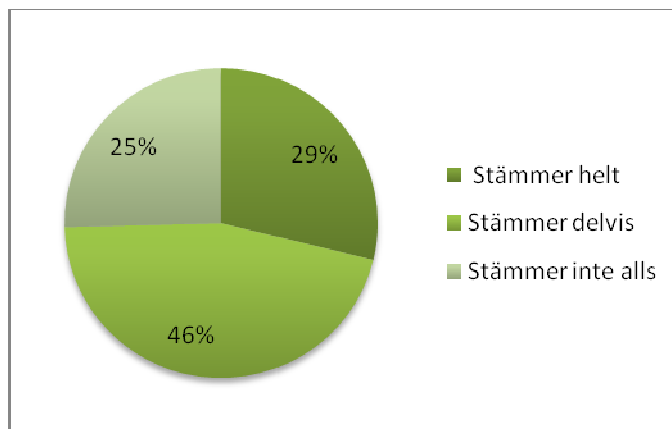
"Jag tror det är bra att kunna ifrågasätta vad det är man gör, men jag tror inte att det måste bli en ångestkänsla av det."(4)

"Jag hoppas att det inte är så."(4)

"Skitsnack!"(5)

"Självförtroendet är som en berg och dalbana."

3.14 Jag upplever ofta att jag inte "håller måttet"



Stämmer helt	17
Stämmer delvis	27
Stämmer inte alls	15

"Jag tycker alltid att det finns de i klassen som är bättre än jag, framförallt när det gäller de kreativa kurserna."(12)

"Eftersom jag insett att jag aldrig kommer att bli bäst och lagt ribban efter det så blir jag oftast nöjd med

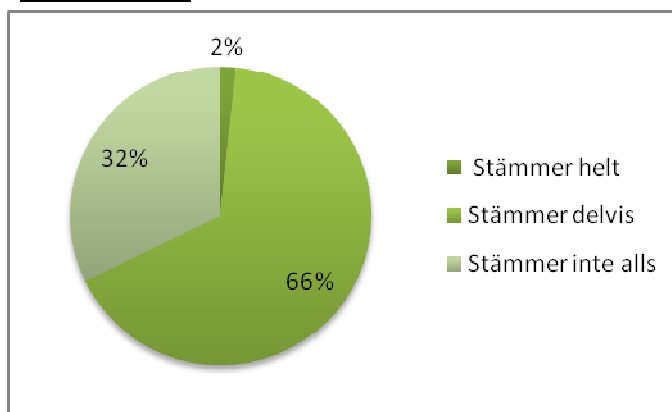
det jag gör."(3)

"Inte på utbildningen men däremot när jag jobbat och sökt jobb under utbildningen."(3)

"Betygen tycker jag har ställt till det."

"I de tre första åren var det så, de två sista har känts bättre. Jag tror det beror på att man har fått välja kurser, och på så sätt kunna sålla bort det man inte gillat."

3.15 Lärarna på skolan hjälper mig att begränsa mig så jag kan hålla de utsatta tidsramarna



Stämmer helt	1
Stämmer delvis	39
Stämmer inte alls	19

"I vissa kurser är de väldigt bra på det, i andra sämre."(13)

"Vid tillfällena har fler än en handledare kommit med olika "tips" och bud från dem vilket snarare ökat

pressen än lindrat den."(5)

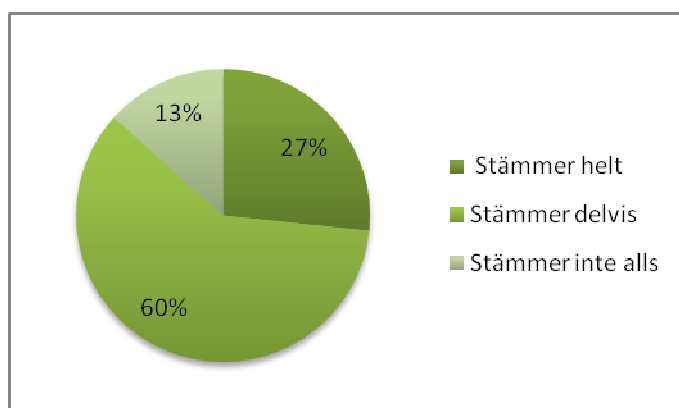
"De brukar försöka samla upp de som kommer efter."(4)

"Vi har få ramar, du kan göra hur mycket du vill men även klara dig på att göra lite" (3)

"Nej, snarare uppmuntran att jobba över. Det är omöjligt att kontrollera tidsmängden."(5)

"Det gör jag nog mest själv..."

3.16 Lärarna på skolan vill ofta att jag ska göra mer än jag känner att jag hinner med på den utsatta tiden



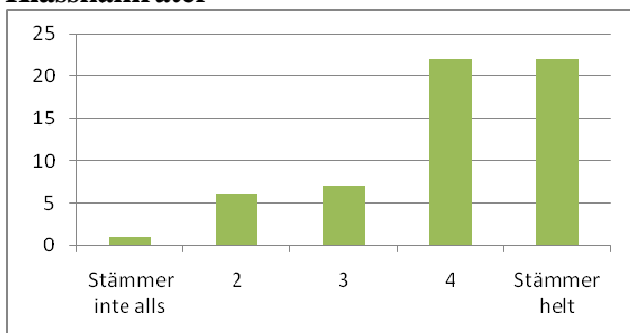
Stämmer helt	16
Stämmer delvis	36
Stämmer inte alls	8

"Ibland ser de själva överflödet av uppgifter och stryker något. En del gånger har man jobbat långt över schemalagd tid och offrat en kurs för en annan." (24)

"Nej, de vill nog inte det, men ibland

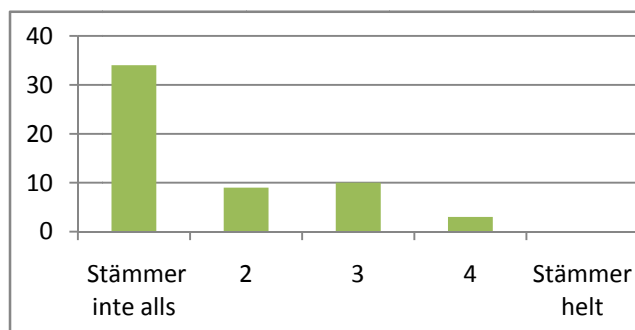
är informationen otydlig om vad som ska göras vilket ibland har resulterat i överarbete. Och ju mer tid, desto bättre blir det ju, då slipper man mycket av kritiken."(2)

3.17 Om jag mår dåligt i mina studier får jag det stöd jag behöver från Klasskamrater



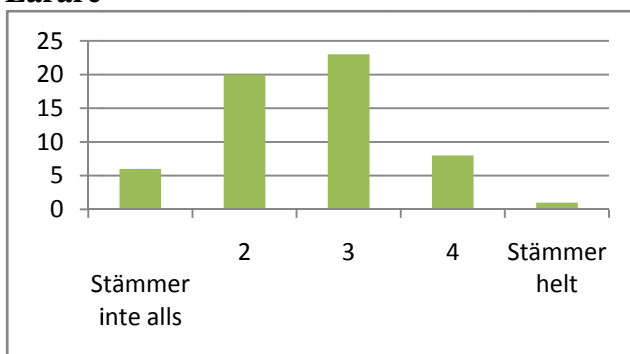
Stämmer inte alls	1
2	6
3	7
4	22
Stämmer helt	22

Studentkåren



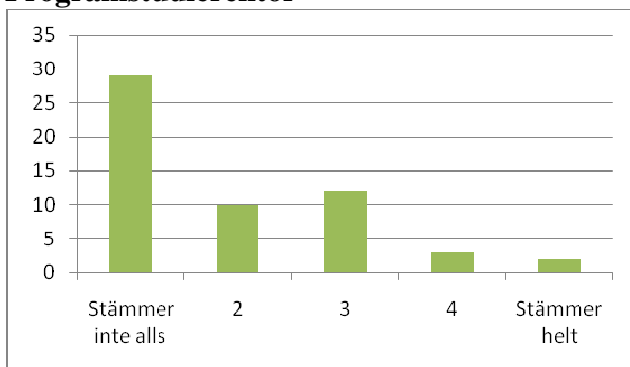
Stämmer inte alls	34
2	9
3	10
4	3
Stämmer helt	0

Lärare



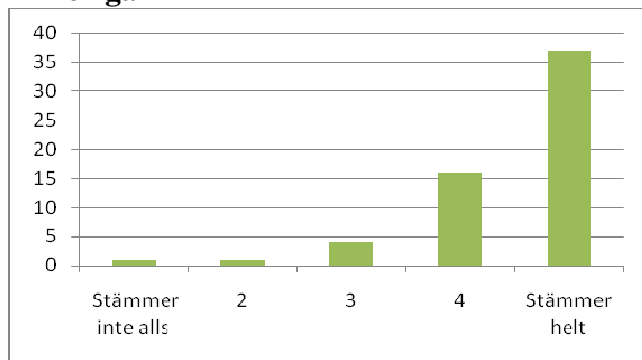
Stämmer inte alls	6
2	20
3	23
4	8
Stämmer helt	1

Programstudierektor



Stämmer inte alls	29
2	10
3	12
4	3
Stämmer helt	2

Anhöriga



Stämmer inte alls	1
2	1
3	4
4	16
Stämmer helt	37

"Studentkår och rektor känns väldigt avlägset och man tänker inte ens tanken på att de skulle kunna vara till något stöd."(8)

"Man pratar mest med klasskamraterna. De är ju i samma sits!"(2)

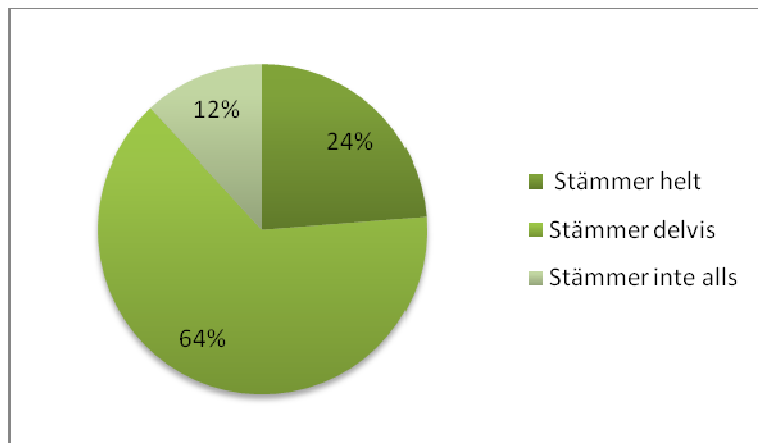
"Beror som sagt på läraren."(2)

"Svår fråga att svara på om man inte ber om stöd."(2)

"Kåren enbart för att jag känner en som är med där, annars hade jag nog aldrig vänt mig dit."

"Jag har inte erfarenhet av att ha mått dåligt och sökt hjälp eller stöd från skolans sida. Däremot har jag det när jag läst utomlands och har då inte fått någon hjälp alls. I princip måste du ha ett läkarutlåtande för att få hjälp och där är du redan nere på botten. Det är väldigt viktigt att skolan fångar upp elever som inte mår bra innan de går in i väggen. Om man hamnar där kan det ta år att komma tillbaka."

3.18 Jag känner mig trygg i mitt framtida yrke som landskapsarkitekt



Stämmer helt	14
Stämmer delvis	38
Stämmer inte alls	7

"Både beroende på det dåliga självförtroendet som kommer från skolan och från att det faktiskt inte är en särskilt bra arbetsmarknad."(12)

"Det börjar kännas lite som mitt yrke. Men samtidigt är jag osäker på om det passar mig."(3)

"Det känns bättre och bättre ju längre tiden går".(2)

"Om jag får jobb blir jag en hyfsad landskapsarkitekt. Jag klarar jobbet." (2)

"Jo, men man undrar ju alltid hur bra man är , om man räcker till osv..."(2)

Del 4 Övriga frågor

4.1 Har du några förslag på hur arbetsmiljö och stress skall hanteras i skolarbetet?

Många föreslog **utbildning i tidsplanering och stresshantering** (17).

Man efterfrågade också en ändring av attityder: **lärarna/skolans attityd bör ändras: ta problemet på allvar, var strukturerade och sluta förvänta sig övertidsarbete** (12)

Andra förslag var att **ta bort/tona ned betygen** (10), **förbättra arbetsmiljön** (4) och **bättre administration och planering på institutionen** (4).

Fler förslag:

Mer kontakt med yrkesaktiva landskapsarkitekter – mentorverksamhet, mer hjälp och utbildning i de olika dataprogrammen, göra folk uppmärksamma på problemet i arbetslivet, få eleverna att slappna av och vara mer lustfyllda i istället för allvarliga och dömande, låta eleven välja nivå, förstå att socialklass är ett arbetsmiljöproblem för vissa elever.

4.2 Vad anser du var viktiga egenskaper/förutsättningar för att bli en bra landskapsarkitekt?

Kommunikativa- , sociala och samarbetsförmågor (21) samt **kreativitet** (19) och **intresse, engagemang** (18) var de egenskaper som flest angav som viktiga för att bli en bra landskapsarkitekt.

Många angav också **stresstålig** (7), **god ritteknik/sinne för estetik eller färg och form** (5), **kunnig inom många saker** (5), **god självkänedom** (4) som viktiga egenskaper.

Fler viktiga egenskaper som angavs var:

Erfarenhet(2), god säljare(2), trygg i sin kreativa process(2), flexibel(2), inlevelseförmåga(2), trygg i sitt beslutsfattande, bra analytisk förmåga, kunna "kill your darlings", vara driven, effektiv, fokuserad, Cad-proffs, argumentera för sina förslag, fallenhet, ständiga utmaningar, kunna avsätta tid i arbetet, följa med strömmen, ha samma stil som alla andra, god planerare, kunna jobba i projekt, kunna ställa sig utanför sin yrkesroll (skilja på jobb och privatliv), ha ett sunt förhållningssätt till yrket, inse att ingen är fullärd, förmåga att ta initiativ, entusiasm

Växtkunnighet, kunna ta kritik, tro på sin egen förmåga, verklighetstänk, se till många personer, känna sin värdegrund, noggrannhet, omsorg om brukaren, anpassningsbar, ordningsam, logisk, ödmjuk, skinn på näsan, sätta gränser, tidsplanera, kämpa för sina åsikter, miljötänk, högt i tak, rätta munnen efter massäcken, tänka lite större.

4.3 Övriga kommentarer

Utryck för behov av enkäten(11)

Önskemål om förändring av enkäten (2)

"Jag är mycket besviken på utbildningen. Ofta känns det som att lärarna behandlar en som om man kommer direkt från gymnasiet och att mina "klagomål" beror på att jag "inte vet hur det är att plugga på universitetet". Trots att jag läst flera år innan. Tycker strukturen och all schemalagd tid är oerhört stressande och det känns om att man för ta väldigt lite eget ansvar."

"Det kan vara bra att ha viss press på sig för att utvecklas. Utmaning behövs.

Utbildningen får inte vara för lätt då blir det för svårt när man väl ska ut i jobblivet."

"Om det tillsätts bättre administration kommer nog mycket stress för studenterna försvinna då mycket handlar om när scheman för kommande kurser kommer ut och liknande."

"Det är du själv som bestämmer hur mycket du ska arbeta. Om du har betalt för 40 timmar i veckan ska du inte heller jobba mer än så. Om du studerar heltid så ska du inte lägga ner mer tid än så heller."

Kvalitetsledningssystem och standarder

De mest kända internationella standarderna är ISO 9000 (kvalitetsledningssystem) och ISO 14000 (miljöledningssystem) (*www.sis.se 2010.04.12*). ISO står för International Organization for Standardization och ISO 9000 gruppen utgör en internationell överenskommelse om hur god kvalitet skall förvaltas. Den består av normer och riktlinjer för kvalitetsledningssystem.

Standarden Ledningssystemet (ISO 9001:2008) innehåller standardiserade krav för kvalitet, oberoende av vad användaren gör i organisationen, organisationens storlek eller om den verkar inom privat eller offentlig sektor. Standarden erbjuder ett ramverk för att ha en systematisk strategi för att hantera organisationens processer.

Den delas in i åtta principer:

1. Kundfokus
2. Ledarskap
3. Människors inblandning
4. Processinriktning
5. Ledningssystem
6. Ständiga förbättringar
7. Saklig syn på beslutsfattande
8. Goda relationer till leverantörer

Andra standarder inom ISO 9000 gruppen är principer och terminologi, prestanda, dokumentation, utbildning samt finansiella och ekonomiska aspekter.

ISOs andra stora standardsystem är ISO 14000 som behandlar miljöledning. Andra standarder inom ISO 14000 familjen behandlar särskilda miljöaspekter så som märkning och utvärdering av utförande, livscykelanalys, kommunikation och granskning. ISO 9000 och 14000 brukas av över en miljon organisationer i 175 länder. (<http://www.iso.org> 2010.04.12)

Man kan certifieras inom olika kvalitetsstandarder. Ett utomstående företag granskar då hur det egna företaget dokumenterar och implementerar kvalitetsledningssystemen, man har sedan uppföljningsgranskningar de närmaste tre åren för att bibehålla certifieringen. (<http://www.svenskcertifiering.se/> 2010.04.12)

Huvudman för svensk standardisering är SSR - Sveriges Standardiseringsråd. SSR är kopplade till staten och svenskt näringsliv och har som uppgift att öka intresset och användningen av standarder.

Standarderna i ISO 9000-familjen är avsedda att utgöra en allmänt inriktad kärna av standarder, som kan tillämpas inom en vid krets av näringsgrenar och ekonomiska sektorer. Det system som används för att leda en organisation påverkas av organisationens mål, av dess produkter och av de speciella arbetsätt som tillämpas inom organisationen. Därför varierar ett kvalitetsledningssystem från en organisation till en annan. Ett huvudsyfte med kvalitetsledning är att förbättra systemen och processerna, så att en ständig kvalitetsförbättring kan åstadkommas. ISO 9000-familjens standarder ger riktlinjer för kvalitetsledning och allmänna krav för kvalitetssäkring. Standarderna beskriver vilka beståndsdelar ett kvalitetssystem bör omfatta men inte hur de skall införas och tillämpas.

Avsikten är inte att tvinga fram likformiga kvalitetssystem, eftersom behoven hos olika organisationer varierar. Hur kvalitetsledningssystem utformas och tillämpas kommer med nödvändighet att påverkas av de mål som organisationen har, av dess produkter och processer samt de särskilda arbetsätt som tillämpas.

Som leverantör har varje organisation fem huvudsakliga grupper av intressenter: Kunder, anställda, ägare, underleverantörer och samhället.

Intressenter	Förväntningar/behov
Kunder	Produktkvalitet
Anställda	Karriär/arbetstillfredställelse
Ägare	Förväntningar på investeringar
Underleverantörer	Fortsatta affärsmöjligheter
Samhället	Ansvarsfull förvaltning

Standarderna inom ISO 9000-familjen fokuserar sin vägledning och sina krav på kundtillfredställelse. Kraven från samhället, som en av de fem intressenterna blir allt mer eftertryckliga överallt i världen. Dessutom blir förväntningar och behov mer uttalade när det gäller aspekter som hälsa och säkerhet på arbetsplatser, skydd av miljön (vilket innefattar besparing av energi och naturresurser) samt annan säkerhet. Genom att erkänna att ISO 9000-familjen anvisar en form av system för verksamhetsledning som kan uppfylla kvalitetskrav och som fått vidsträckt användning, kan dessa ledningsprinciper vara användbara inom andra områden i samhället.

ISO 9000-familjen är avsedd att användas i fyra situationer:

- a) som vägledning för kvalitetsledning
- b) i kontraktssituationer, mellan exempelvis leverantör och kund
- c) vid andraparts godkännande eller -registrering (kvalitetssystemet bedöms av kunden, leverantören kan få ett formellt erkännande)
- d) vid tredjeparts certifiering eller -registrering

För situation a) kommer systemet att stärka den egna konkurrenskraften när det gäller att uppfylla kraven på produktkvalitet på ett kostnadseffektivt sätt.

Det finns två scenarion som leder fram till att ett kvalitetsledningssystem införs, det ena scenariot är att kunden framför krav till leverantören på att kvalitetsledningssystem skall tillämpas. I det andra scenariot är det företagets som själva ser behovet av ett kvalitetsledningssystem.

Inom ISO 9000-familjen läggs huvudvikten på kundens behov, fastställandet av ansvar för olika funktioner och betydelsen av att bedöma potentiella risker och vinster.

(SIS, 1995)