



INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK  
OCH SPECIALPEDAGOGIK

# LÄRARPERSPEKTIVET PÅ EN VÄLFUNGERANDE SKOLA

En kvalitativ intervjustudie om lärares psykosociala  
arbetsmiljö på en välfungerande skola

**Ida Annerberg och Sara Karlsson**

---

Examensarbete:	15 hp
Program:	PEDG14
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2017
Handledare:	Caroline Runesdotter
Examinator:	Sofie Gustafsson
Rapport nr:	VT17 IPS PEDG14:7

# Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program:	PEDG14
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2017
Handledare:	Caroline Runesdotter
Examinator:	Sofie Gustafsson
Rapport nr:	VT17 IPS PEDG14:7
Nyckelord:	Skola, Lärare, Psykosocial arbetsmiljö, Faktorer, Upplevelser, Påverkan

---

- Syfte:** Syftet med studien är att undersöka vilka psykosociala faktorer lärare på en välfungerande skola upplever påverkar dem i sitt arbete. Studien kommer ta fasta på de olika psykosociala faktorerna som lärare utsätts för, varför och hur faktorerna påverkar dem.
- Teori:** Resultatet analyserades och tolkades utifrån Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell. Modellen beskriver de yttre krav individer har i förhållande till den kontroll som upplevs samt det sociala stödet.
- Metod:** Kvalitativ intervjustudie med semistrukturerade intervjuer. Utifrån ett bekvämlighets- och snöbollsurval intervjuades fem lärare. Därefter analyserades den insamlade empirin utifrån fyra steg; nyckelord, teman, underkategorier och mönster. Sist tolkades resultatet utifrån tidigare forskning och krav-kontroll-stödmodellen.
- Resultat:** Resultatet visar att lärarna i studien upplever en hög arbetsbelastning och ett litet handlingsutrymme men ett gott kollegialt samarbete. I vår studie finner vi att läraryrket är ett högstressarbete då kraven upplevs som höga och kontrollen som låg, dock fungerar samspelet kollegor emellan som ett hjälpmedel för att uppnå en jämnvikt mellan variablerna krav och kontroll.

## **Förord**

Vi skriver det här examensarbetet i slutet av vårt kandidatprogram i Pedagogik på Göteborgs universitet. Arbetet med studien vilken omfattar lärares upplevelser kring vilka psykosociala faktorer som påverkar dem på en välfungerande skola har varit intressant och lärorik. Först och främst vill vi tacka de fem lärare som genom sitt deltagande i intervjuer medverkat i den här studien. De har givit oss möjligheten att ta del av deras upplevelser kring deras psykosociala arbetsmiljö. Vi vill även tacka vår handledare som har verkat som en stöttepelare under arbetets gång. Framförallt kommit med givande råd kring texten, upplägg och utformning i slutskedet av vår uppsats.

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1. Syfte och frågeställningar.....	2
1.2. Bakgrund .....	2
1.2.1. Skolan och läraryrkets utveckling .....	2
2. Tidigare forskning .....	5
2.1. Lärares arbetsituation.....	5
2.2. Det utmanande handlingsutrymmet.....	7
2.3. Socialt stöd .....	9
2.4. Sammanfattning.....	10
3. Teoretisk utgångspunkt .....	11
3.1. Psykosociala faktorer .....	11
3.2. Krav-kontroll-stödmodellen .....	12
4. Metod .....	14
4.1. Urval.....	14
4.2. Intervjuguidens utformning.....	15
4.3. Tillvägagångssätt.....	16
4.4. Etiska övervägande.....	16
4.5. Reliabilitet/Validitet .....	17
4.6. Bearbetning och analys av data .....	18
5. Resultat.....	20
5.1. Organisation .....	20
5.1.1. Administrativt.....	20
5.1.2. Resurser .....	20
5.1.3. Tidsbrist.....	21
5.2. Kommunikation.....	22
5.2.1. Kollegor.....	22
5.2.2. Föräldrar .....	23
5.3. Möjligheter .....	23
5.3.1. Personlig utveckling .....	23
5.3.2. Påverka .....	24
5.4. Välmående.....	25
5.5. Resultatsammanfattning .....	25
6. Diskussion .....	28
6.1. Resultatdiskussion.....	28
6.1.1. Krav-kontroll-stödmodellen .....	31

6.2. Metoddiskussion.....	33
7. Slutsats .....	35
8. Referenslista .....	37
9. Bilaga 1 .....	40

# 1. Inledning

Sedan början av 1990-talet har förändringar inom den svenska skolan avlöst varandra. Nya betygssystem, ändrade regelverk, ökade krav från föräldrar och mer administration är några av de förändringar som skett de senaste decennierna. Dagligen får vi höra om skoldebatten från olika håll på tv, radio och i dagstidningar, bara för att nämna några av alla de plattformar vi får information från idag. I rapporteringen om skolan ligger fokus på elevernas resultat och välmående. Däremot blir lärarnas situation sällan uppmärksammas i media, trots att de ofta framhålls som den viktigaste resursen för att skolan ska lyckas med sitt uppdrag. Lärarnas epitet som den viktigaste resursen grundar sig i att det är de som förser elever med kunskap till vidare utveckling och bildning. Därmed kan också de förutsättningar lärare får att utföra sitt arbete ha betydelse.

Ett anmärkningsvärt resultat utifrån TALIS 2013 som är ett OECD projekt, är hur svenska lärare upplever läraryrkets status. Endast fem procent av deltagande lärarna från Sverige svarade att yrket har en hög status i samhället. Det här skiljer sig markant gentemot Finlands resultat där hela 59 procent av lärarna svarade att yrket har hög status (Skolverket, 2014). Ytterligare ett slående resultat är att endast hälften av de svenska deltagande lärarna svarade att de skulle välja läraryrket igen. TALIS 2013 förstärker att Sverige, jämfört med de nordiska länderna och genomsnittet för EU/OECD-länderna, är ett av de länder där lärare är minst tillfreds med sitt yrkesval (Skolverket, 2014).

De resultat som sticker ut från TALIS 2013 enligt Skolverket (2014) är att svenska lärare arbetar fler timmar i veckan än vad lärare gör i de andra deltagande länderna. Jämfört med TALIS-genomsnittet använder svenska lärare en mindre andel tid till undervisning och lägger en större del av sin tid på administration. Bristen på tid såväl som ekonomiska resurser lyfts fram att vara skäl till varför lärare upplever att de inte ges möjligheter att utveckla undervisningen gemensamt samt att kunna kompetensutveckla sig själva på ett ändamålsenligt sätt (Skolverket, 2014).

Dels är det medierapporteringen som fångat vårt intresse för lärares välmående, men det har också genom utbildningens gång väckts ett intresse för läraryrket och lärares välmående vilket

ligger till grund för vår studie och uppsats. Lärare är, som nämnts ovan, den viktigaste resursen inom skolan då de står till grund för elevernas utveckling och utbildning. Då rapporteringen oftast har haft fokus på eleverna och deras prestationer ligger vårt intresse i att undersöka lärares psykosociala arbetsmiljö på en skola som utifrån, sett till de socioekonomiska förhållandena och elevernas resultat, ser ut att vara välfungerande.

Svenska Akademien (2015) definierar begreppet psykosocial som ett samspel mellan psykiska och sociala förhållanden i arbetslivet. Det är ett vanligt begrepp som används för att beskriva arbetsområdet rörande psykiska och sociala förhållanden i arbetslivet. Numera talar Arbetsmiljöverket (2015:4) om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön då de menar att begreppet psykosocial är ett alltför brett begrepp som mer syftar till individens upplevelser. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön syftar till att lyfta de sociala och organisatoriska förutsättningarna och villkoren i arbetet, eftersom det är det arbetsgivaren kan kontrollera. I vår studie är det lärarperspektivet och den anställde som står i fokus, därför används begreppet psykosocial just för att belysa individens upplevelser.

## 1.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka vilka psykosociala faktorer lärare på en välfungerande skola upplever påverkar dem i deras arbete. Studien kommer ta fasta på de olika psykosociala faktorerna som lärare utsätts för, varför och hur de faktorerna påverkar dem.

Studiens syfte preciseras i följande frågeställningar:

- Vilka psykosociala faktorer upplever lärarna påverkar dem i yrket?
- Hur upplever lärarna de här faktorerna?
- Hur går de att förstå de psykosociala faktorerna utifrån krav-kontroll-stödmodellen?

## 1.2. Bakgrund

### 1.2.1. Skolan och läraryrkets utveckling

Skolan speglar de krav som finns i samhället under olika tidsepoker. Dessutom är skolan en plats för ideologiska motsättningar och genom politiken har det skett stora förändringar i organisation och styrdokument under åren (Sveriges Utbildningsradio, 2013).

Framförallt under det tidiga 1990-talet beslutades det om flera genomgripande reformer inom svenska skolan (SOU, 2014:5; Gustafsson, Sörlin & Vlachos, 2016; Sveriges Utbildningsradio, 2013). Förutom att en stor del av ansvaret för skolan lades på kommunerna förändrades också styrningen. Från en centralstyrd och detaljreglerad skola blev det en mål- och resultatstyrd skola. 1992 infördes även det fria skolvalet. Införandet av de här reformer mötte motstånd bland lärarna då en stor andel av lärare upplevde att den professionella autonomin blev hotad. Deras tidigare förtroendearbetstid ersattes nu av reglerad arbetstid. Enligt den utredning som utvärderade 1990-talets skolreformer SOU (2014:5) blev det ett implementeringsmisslyckande av reformerna. När mål- och resultatstyrning infördes i skolan förändrades hela grundstenen i läraruppdraget. Reformerna bidrog på sikt till ökat administrativt arbete samt svårigheter att förstå och handskas med de nya ansvarsområden, både när det gällde statlig såväl som kommunal nivå.

Trots att lärare, genom det nya betygssystemet som infördes 1993 och den nya läroplanen 1994, blev friare då de gavs ett större ansvar gällande hur mål skulle uppnås och formas nådde som sagt reformerna inte hela vägen. Vidare menar SOU (2014:5) att kommunerna inte var tillräckligt förberedda på det nya ansvaret som kom med de nya reformerna under 1990-talet. Ytterligare en slutsats som kunde dras av utredningen var att rektorer och lärare under 1990-talet inte fått tillräckligt med stöd i det kollegiala utvecklingsarbetet, samt att fördelningen av resurser till skolor inte disponerats väl (SOU, 2004:5).

Sveriges resultat i internationella kunskapsmätningar har bidragit till att väcka en debatt kring skolan och kvalitén på undervisningen som pågår (Sveriges Utbildningsradio, 2013). Åsikterna skiljer sig åt i frågan om roten till problemet och olika åtgärder har vidtagits. Exempelvis har skolinspektionen återinförts och lärarlegitimation införts. I debatten är åsikterna om skolan spridda, det enda det råder en enighet om är att om skolan och dess elever ska lyckas så är duktiga lärare den centrala resursen (Sveriges Utbildningsradio, 2013). I kölvattnet av 1990-talets reformer har olika regeringar på flera olika sätt försökt att lösa och rätta till krisen. Nya läroplaner, nytt betygssystem, ny skollag, ökning av nationella prov, ändringar i lärarutbildningen samt rektor- och lärarlyft genom kompetensutveckling är några av försöken till en lösning (SOU, 2014:5). I nuläget är det svårt att avläsa effekterna av åtgärderna, då ändringarna har varit i kraft för kort tid.



Enligt SOU (2014:5) har tidigare studier och forskning visat att lärare har hög arbetsbörda och arbetar mycket övertid. Forskningen visar att lärares arbetssituation har försämrats sedan början av 1990-talet och då handlar det framförallt om att lärarna har för mycket arbetsuppgifter att hantera. De förändringar som skett sedan tidigt 1990-tal har haft negativa konsekvenser på lärares möjligheter att utföra sitt arbete. Arbetsbelastningen har ökat genom kraven på utvärdering, bedömning och dokumentation vilket resulterar i mindre fokus på undervisning (SOU, 2014:5). Läraryrket som profession har genom åren försvagats. Läraryrkets status har sjunkit och har som tidigare nämnts inte alls lika hög status som yrket har i Finland (Skolverket, 2014). Ett tecken på att statusen har sjunkit är att söktrycket till lärarutbildningen och lönen har minskat. Lärarlönerna var länge de löner som utvecklades sämre i jämförelse med andra som är anställda i kommunen och om de jämförs länder emellan. Då det är kommunerna som är lärarnas arbetsgivare är det också de som står som skyldiga till lärarnas dåliga löneutveckling (SOU 2014:5).

## 2. Tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras valet av tidigare forskning som ämnar till att definiera förståelsen av de psykosociala faktorer som påverkar lärare i sin yrkesroll. Inom studiens undersökningsområde har tidigare forskning tagits fram som funnits relevanta för studiens syfte. Tidigare forskning kring området har främst studerats utifrån en kvantitativ ansats samt att skolans elevprestationer i form av status inte stått i fokus (Kjellström, Almqvist & Modin, 2012; Skolverket, 2014; Malakolunthu, Idris och Rengasamy, 2010). För att söka forskning som berör området psykosocial arbetsmiljö hos lärare har sökningar främst gjorts på databasen Eric och sökmotorn Google Scholar. De sökord som använts för att ta fram tidigare forskning på området kring den psykosociala arbetsmiljön hos lärare, har omformulerats efter synonymer samt engelska ord för att öka sökfältet ytterligare. Ord som; lärare, psykosocial, arbetsmiljö, stress, hälsa, arbetsbelastning, motivation, drivkraft, välbefinnande, tillfredsställelse, sågs relevanta till studiens undersökningsområde. Forskningen vi har tagit del av kommer från Sverige, Malaysia, Kanada, Kina och Storbritannien.

Den psykosociala arbetsmiljön har en stor betydelse för lärarens hälsa. Med goda arbetsförhållanden finns möjlighet till att stärka lärarens utveckling, självkänsla och värdighet samt förebygga riskfaktorer som den psykosociala arbetsmiljön kan medföra (Månsson & Persson, 2004; Kjellström et al. 2016). Tidigare forskning som presenterats tar upp skolan som arbetsplats och omfattar lärares arbetsförhållande. Det har visat sig att den professionella autonomin, förändringar inom skolväsendet och minskade resurser tillsammans med minskat stöd resulterar i en låg arbetstillfredsställelse hos lärare (Kjellström, Almqvist & Modin, 2012). Även motivation och engagemang påverkas av lärares arbetsförhållanden som i sin tur även påverkar eleverna. Nedan följer en sammanfattning av tidigare forskning vars områden berör den psykosociala arbetsmiljön inom skolan.

### 2.1. Lärarens arbetssituation

Skolan har sedan 1990-talet genomgått omfattande reformer som förändrade lärares arbetsvillkor. Regelstyrning har skiftats till mål- och resultatstyrning, skolan har decentraliserats och nya läroplaner har införts (Kjellström et al. 2016). Det har visat sig i en ökad stress hos lärare till följd av den ökade arbetsbelastningen. Kjellström et al. (2016)

undersöker i sin studie utifrån en explorativ ansats med en kvantitativ metod sambandet mellan lärares arbetsvillkor och hälsa efter 1990-talets reformer på en skola i Stockholm. Forskarna beskriver att en ansträngd arbetssituation leder till en sämre arbetsmiljö vilket bidrar till ohälsa och stress i yrket. Den ansträngda arbetssituationen har förklarats med bristande resurser som gjort att lärare tagit sig an arbetsuppgifter vilka gick utöver deras yrkesroll (Kjellström et al. 2016). Upplevelsen av de uppgifter som låg utanför lärarens yrkesroll innefattar städning, materialbeställning, lokalbokning, att agera kurator åt elever samt medla mellan föräldrar. Kjellström et al. (2016) menar att en lärare som får mer tid till att bedriva undervisning och ägna sig åt sådant som ingår i yrkesrollen skulle minska stressen och det allmänna hälsotillståndet skulle förbättras. TALIS 2013 som är ett OECD projekt undersöker också via enkäter hur lärare och rektorer upplever den undervisning och lärmiljö de arbetar i, år 2013 deltog Sverige för första gången. Skolverket (2014) presenterar flera resultat från TALIS 2013 där svenska lärare och rektorer redovisar en annorlunda bild jämfört med många andra länder. Ett av resultaten i TALIS 2013 är att svenska lärare använder mindre andel tid till undervisning och lägger en större del av sin tid på administration (Skolverket, 2014). I linje med de villkor som beskrivs utifrån Kjellström et al. (2016) presenterar Arbetsmiljöverket (2016:2) ett antal psykosociala faktorer i arbetsmiljön som ställer krav på individen i arbetet. De arbetsuppgifterna blir komplexa då de ska utföras på kort tid samt förmågan att möta elever med olika behov. Även Arbetsmiljöverket (2016:2) styrker att lärare är den yrkesgrupp som upplevs ha för stor arbetsbelastning i sitt yrke.

I likhet med Kjellström et al. (2016) har även Månsson och Persson (2004) i sin fallstudie beskrivit skolans förändringar från regelstyrning till mål- och resultatstyrning. Det har efter 1990-talets skolreformer trott sig svårare för lärare att själv bestämma arbetskraven. De nya styrdokumenterna och de nya betygssystemen har satt ett ökat krav på läraren att tillgodose sina elever med pedagogiskt stöd för att få dem att uppnå målen (Månsson & Persson, 2004). Forskarnas syfte är att undersöka hur svenska lärares psykosociala arbetsmiljö och ohälsa går att koppla samman med skolans förändringar som skett under de senaste 15 åren. Resultatet visar att den schemalagda arbetstiden inte räcker till för att utföra alla de arbetsuppgifter de står inför då arbetsbelastningen också har ökat även egenkontrollen och det sociala stödet har minskat (Månsson & Persson, 2004). Mot bakgrund av den ökade arbetsmängden understryker även Johnsson (2006) arbetsbelastningens betydelse för lärarna. Forskaren har utifrån tidigare forskning undersökt om lärare är villiga att stanna kvar i yrket eller inte.

Resultatet visar att betydelsen av ett lämpligt och hanterbart arbetsinnehåll är av stor vikt för lärarens välbefinnande och tillfredsställelse.

Lärares arbetsbelastning har också undersökt av Malakolunthu, Idris och Rengasamy (2010). De har utifrån en kvantitativ ansats undersökt vilka förhållanden och faktorer i arbetsmiljön och välbefinnandet som påverkar lärares yrkeserfarenhet och förmåga i Malaysia. Även de finner att arbetsbelastning är för stor samt att tidsbristen och resurser har en inverkan på lärarens arbetsrelaterade stress. Arbetsmiljön är av stor vikt för att främja lärares välbefinnande och arbetsbelastningen samt de krav som tillkommer beskrivs som ett hinder. Vidare noteras utifrån Kjellström et al. (2016) att den aspekt som ansågs ha störst motverkande effekt på ett hälsofrämjande arbete hos lärarna var hur de använde sin arbetstid.

## 2.2. Det utmanande handlingsutrymmet

Enligt Grenville-Cleave och Boniwell (2012) har det skett en ökad komplexitet och intensitet i trycket på lärare i dagens skola. Forskarna undersöker i Storbritannien den upplevda kontrollen och välbefinnandet hos lärare samt andra yrkesgrupper för att se på skillnaderna däremellan. Utifrån en kvalitativ samt kvantitativ metod framkom att lärare i högre grad känner en lägre upplevd kontroll. Genom de betydande förändringar som skett de senaste 20 åren i form av nya reformer, den internationella läroplanen och ett nytt bedömningssystem skildras förändringar inom läraryrket. Tillsammans med lärares intensiva arbetsvecka identifierades det att lärare på många skolor upplever en brist på kontroll och ägande över deras arbete (Grenville-Cleave & Boniwell, 2012). Arbetet förändrades för att uppnå högre standard men utifrån lärarna ansåg de sig inte ha tillräckligt med stöd för att möta de här förändringarna. Grenville-Cleave och Boniwell's (2012) resultat tyder på att lärare känner att de har mindre frihet, valfrihet och kontroll över vad de gör varje dag jämfört med andra yrken, och att de största influenserna på det här är kraven på nationella läroplanen. Dessutom framkom det att lärares autonomi samt möjligheten att bestämma själva över sitt arbete var avgörande för deras känsla av kontroll.

Parding (2010) har i sin kvalitativa studie lyft frågan om hur gymnasielärare i en tid av förändring upplever sitt handlingsutrymme. Det konstateras att det finns tydliga uttryck som illustrerar handlingsutrymmets centrala del i lärarens arbete. Det handlar om att ha en möjlighet till handlingsalternativ och ta egna beslut samt kunna genomföra sitt arbete

självständigt, utan inblandning från ledning. Lärare upplever att handlingsutrymmet är en aspekt som är både självklar och nödvändig i arbetet (Parding, 2010). Det förklaras utifrån de intervjuade i studien som en känsla av förtroende och att få utföra sina uppgifter utan inblandning av ledningen. Dock visas det av resultatet att lärarna utmanas av ledningen i sitt handlingsutrymme. Lärarna påpekar att de inte är överens med ledningen om villkoren för hur arbetet ska organiseras och det uppstår en klyfta mellan professionens och organisationens logik. Dessutom utmanas lärarnas egen kontroll över sitt handlingsutrymme genom upplevelsen av nya arbetsuppgifter som ligger utanför kärnverksamheten, vilket utifrån Parding (2010) tolkas som en ökad styrning från ledningen vilket medför minskad kontroll för lärarna.

Även Månsson och Persson (2004) beskriver att de ökade arbetsuppgifter som tillskrivs lärarna i relation till den nuvarande arbetstid har resulterat i svårigheter för lärarna att utföra sina arbetsuppgifter i tid. Handlingsutrymmet har i och med det här begränsats till följd av resultatstyrningen från de nya reformerna. Som nämnts beskrivs handlingsutrymme som en central faktor i lärarens professionella arbete (Parding, 2010). Det ger en tillgång till handlingsalternativ och eget beslutstagande vilket skapar en ökad kontroll över arbetet. Vidare framkom det att organisationens företrädare av styrning fastställer förutsättningarna av hur arbetet i verkligheten ska bedrivas vilket resulterar i att lärarnas arbete och handlingsutrymme redan är bestämt. Synen på innehållet i arbetet skiljer sig åt mellan lärarna och organisationen, innehållet i arbetet baseras på byråkratisk kontroll vilket inte står i likhet med vad lärarna anses vara viktigast (Parding, 2010).

Collie, Shapka och Perry (2012) undersöker i sin studie förbindelser mellan lärarnas uppfattningar av skolklimatet och det social-emotionella lärandet (SEL), och hur det påverkar deras känsla av stress, undervisningens effektivitet samt arbetsglädjen hos lärare. De utgår från en kvantitativ metod och använder en webbenkät för att samla in empiri från lärare i Kanada. Skolklimatet påverkas av alla och bestäms av kvalitén på relationerna i det mellanmänniska mötet i skolan. För att öka arbetstillfredsställelsen och med detta lärarens arbetsglädje fann Collie et al. (2012) att en förbättring av SEL kan bringa fram en känsla av autonomi vilket medför en ökad kontroll i deras yrke. Detta medför en professionell tillväxt vilket också associeras med arbetsglädje. Det framkom även att eleverna hade en inverkan på lärarens känsla av stress, effektivitet av undervisningen och arbetsglädjen. När läraren kände

att eleverna hade motivation och ett lugnt beteende uppvisades en minskad stress och ökad effektiv undervisning från läraren. Det motsatta visade sig när eleverna hade minskad motivation och ett stökigare beteende i klassrummet (Collie et al., 2012).

### 2.3. Socialt stöd

Chi, Yeh och Shu (2014) har i sin studie undersökt effekterna av socialt stöd, välbefinnande och ledarskap på undervisningens effektivitet. De använde sig av ett frågeformulär i en kvantitativ studie för att samla in data från lärare i Taiwan. Individer i ett socialt liv kommer ständigt vara i kontakt med andra individer i det dagliga livet. I det mellanmänniska mötet kommer individen få hjälp eller ge hjälp vilket ses som en form av socialt stöd. Lärare är inte isolerade från sin omgivning utan samspelar med sin omvärld och vad som sker i den. Att dela sina upplevelser och få uppmuntran och stöd från kollegor stödjer deras välbefinnande och självförtroende (Chi, Yeh & Shu, 2014). Dessutom spelar ledarskap från högre ledning en viktig roll i driften av en skola vilket påverkar läraren, undervisningen och effektiviteten. Det sociala stödet har en positiv inverkan då individen känner betydelsen av att vara behövd. När en individ möter svårigheter, kan han eller hon söka betydande stöd genom ett socialt nätverk för att övervinna svårigheterna. Likaså bör inte lärare agera ensamma och enbart koncentrera sig på sitt eget arbete. De behöver stöd för att dela upplevelsen med sina kolleger. Ett minskat stöd från kollegor och ledning har visat sig skapa ogynnsamma villkor för läraren vilket skapar en större oro samt ökad stress (Kjellström et al., 2012; Malakolunthu et al., 2010; Månsson & Persson, 2004).

Vidare påpekar Chi et al. (2014) att en bra lärare inte bara beror på riklig kunskap och utmärkt pedagogisk skicklighet utan behöver också en bra personlighet och ett bra psyke. En ökning av krav från föräldrar att ta hand om deras barn har dessutom ökat påfrestningen för lärare i yrket idag. Alla de här frågorna resulterar i ökat tryck på lärare som har stigit enormt. När lärare får stöd från kollegor ökar deras livstillfredsställelse, självkänsla samt deras psykiska och mentala hälsa. En lärares sociala stödsystem består av samspelet med andra i sociala nätverk och det stöd som erhålls från kollegor genererar att han eller hon kan tillgodose sig sina behov och förbättra hans eller hennes förmåga i arbetet. Chi et al. (2014) kommer fram till att sociala stöd kommer i positiv bemärkelse påverka undervisningens effektivitet och välbefinnande.

## 2.4. Sammanfattning

Den tidigare forskningen riktar sig både till svenska och utländska resultat angående lärares arbetsförhållanden för att belysa aspekter som kan te sig problematiska i en lärares vardag. Tidigare forskning har visat att det både i Sverige och i utlandet finns ett antal liknande faktorer som kan påverka en lärares psykosociala arbetsmiljö vilka har visat sig vara arbetsbelastning, ledarskap, egenkontroll, stöd och välbefinnande i yrket. I svensk forskning kring lärares psykosociala arbetsmiljön är det många gånger kopplat till kommunaliseringen som skedde i början av 1990-talet vilket inte kan ses i den utländska forskningen. Vidare är den tidigare forskningen framförallt inom det kvantitativa forskningsområdet, vi vill därför belysa lärares psykosociala arbetsmiljö utifrån en kvalitativ ansats, dels för att täcka den kvalitativa lucka som vi anser saknas samt sätta lärarperspektivet i fokus.

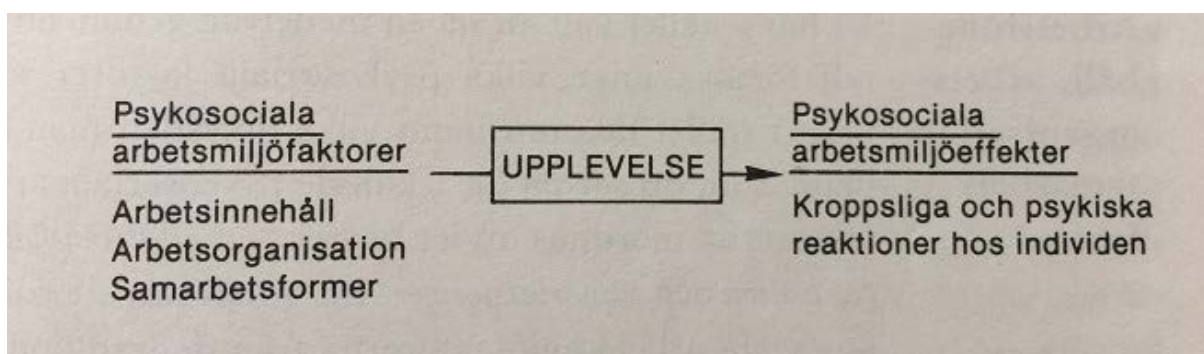
### 3. Teoretisk utgångspunkt

I följande avsnitt definieras psykosociala faktorer, därefter presenteras den teoretiska utgångspunkten som används för att få en förståelse vilka psykosociala faktorer lärare på en välfungerande skola upplever påverkar dem i sitt arbete.

#### 3.1. Psykosociala faktorer

Enligt Eppler och Nelander (1981) är det viktigt att definiera begreppet psykosocial arbetsmiljö, för att kunna ”tala samma språk”. Eppler och Nelander (1981) menar att när en arbetsmiljö formas tas det inte bara hänsyn till den fysiska miljön som, lokaler, ljudnivån, eller olycksfallsrisker. Utan även då den psykiska miljön vilket inkluderar arbetsinnehåll, samarbetsformer, arbetsorganisation samt de sociala och psykologiska följderna av den fysiska arbetsmiljön. Något som är viktigt när begreppet psykosocial arbetsmiljö ska användas för att undvika missförstånd är att göra skillnad mellan orsak och verkan. Därför menar Eppler och Nelander (1981) att det kan vara bra att dela upp begreppet, *psykosociala faktorer* (orsaker) och *psykosociala effekter* (verkan). De påverkande faktorer handlar exempelvis om arbetsinnehållet eller samarbetsformer i arbetsmiljön som skapar kroppsliga och psykiska effekter hos individen. Eppler och Nelander (1981) beskriver vilka områden de psykosociala faktorerna befinner sig i. Det tre områdena är arbetsinnehåll, samarbetsformer och arbetsorganisation. En annan särskiljning mellan den fysiska och psykiska arbetsmiljön är att de psykosociala miljöfaktorerna påverkar individen i regel via en upplevelse, vilket inte den fysiska gör. De psykosociala faktorerna går via en upplevelse till de psykosociala effekterna.

Figur 1. Orsak och verkan (Eppler & Nelander, 1981)





## 3.2. Krav-kontroll-stödmodellen

Karasek och Theorell (1990) skriver om den psykosociala arbetsmiljön och tar upp tre begrepp som alla påverkar upplevelsen av den psykosociala miljön. Begreppen är krav, kontroll och som senare också innefattar socialt stöd. Med krav menas både psykiska och fysiska krav på arbetet. De psykiska kraven handlar om den arbetsmängd och den tidspress individen känner av när en arbetsuppgift skall vara klar på en utsatt tid. De psykiska kraven kan inträffa då arbetets krav är högre än egenkontrollen. Med fysiska krav kan det handla om obekväma arbetspositioner och den ansträngning som kommer att krävas för att arbetsuppgiften skall utföras. Det är en modell som fokuserar på miljön runt omkring individen och är en ömsesidig relation mellan psykiska och sociala faktorer (Karasek & Theorell, 1990).

Begreppet kontroll syftar till att använda sin kompetens för att genomföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt, vilket främjar till möjligheten att ta kontroll över det som sker i den anställdes arbetsmiljö. Samt att den anställda även ska ha möjlighet att påverka viktiga beslut i olika arbetsuppgifter och hur de här ska skötas. Det här är vad Karasek och Theorell (1990) kallar arbetskontroll vilket också inbegriper fyra arbetstyper vilket kombineras av krav och kontroll. De här arbetstyperna är: aktivt arbete, passivt arbete, lågstressarbete och högstressarbete.

Aktivt arbete beskrivs genom hög egenkontroll och höga psykologiska krav, arbetet karakteriseras också av höga psykiska arbetskrav samt en hög grad av egenkontroll. Vidare beskriver Karasek och Theorell (1990) att lärare, läkare, sjuksköterskor och direktörer har ansvarsfulla och kravfyllda arbeten som är aktiva. Dock ses de aktiva arbetet innehålla höga psykiska krav men forskarna menar att det ger den anställda ett stort handlingsutrymme. Den anställda har kontroll över sitt arbete vilket ger den anställda mer frihet att nyttja sina kompetenser och välja olika strategier för att hantera stress. Det anses inte heller att de arbeten genererar långvarig stress utan de krav som ställs omvandlas till utmaningar som leder till motivation, arbetstillfredsställelse och utveckling. Motsatsen beskrivs som passiva arbeten. Typiskt för passiva arbeten är låg egenkontroll och låga psykologiska krav, det medför en brist på utmaningar i arbetet för den anställda. Kompetensen får inte heller utrymme för att visa sig vilket minskar förmågan till problemlösning och medför en låg motivation i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Det här visar sig i negativ stress och

minskad motivation vilket inte gynnar den psykosociala arbetsmiljön. Det är också passiva arbeten som frambringar mest ohälsa.

Lågstressarbeten genererar mindre negativ stress och arbetsrelaterade sjukdomar, vilket visar sig genom få psykologiska krav och hög egenkontroll (Karasek & Theorell, 1990). Här tillåts den anställde på ett gynnsamt sätt lösa olika situationer och psykologiska krav som de möts av i arbetet. Dock finns en risk att individer inom lågstressarbeten upplever en känsla av otillfredsställelse då arbetet inte innehåller tillräckligt med utmaningar. Vidare beskriver Karasek och Theorell (1990) att anställda inom lågstressarbeten har en mer gynnsam psykosocial arbetsmiljö. Den fjärde arbetstypen, högstressarbete, kännetecknas av hög stress samt psykisk och fysisk ohälsa och kan leda till depression. De psykologiska kraven är höga och egenkontrollen är liten vilket visar sig i det låga handlingsutrymmet i förhållande till de höga krav som ställs. Det här visar sig i låg produktivitet, låg motivation och fysisk trötthet vilket pekade på stressyndrom och social isolation. Till skillnad mot aktiva arbeten kan inte högstressarbeten omvandla den stress som uppstår till utmaningar. Anställda som inte kan påverka sin situation förlorar sin motivation och utveckling inom arbetet vilket gynnar varken arbetsgivaren eller företaget (Karasek & Theorell, 1990).

Som nämnts ovan utvecklades senare krav och kontrollmodellen till att också inkludera socialt stöd. Socialt stöd innefattar stöd från arbetskamrater, chef, familj och vänner vilket minskar psykologiska stressfaktorer samt minskar ohälsan på arbetet. Det sociala stödet ökar även glädjen för ny kunskap vilket i sin tur ökar produktiviteten. Vidare menar Karasek och Theorell (1990) att betydelsen av socialt stöd visar sig i att ett ömsesidigt stöd samt ett positivt socialt samspel mellan kolleger och chef har en positiv inverkan på hälsan i arbetet. Karasek och Theorell (1990) gör även en skillnad på vad de kallar emotionellt stöd och instrumentellt stöd. Det emotionella stödet visar sig genom uppskattning och känslan av att tillhöra en grupp från sina kolleger och sin chef på arbetsplatsen. Det instrumentella stödet handlar om det stöd individen får i sina arbetsuppgifter från kolleger och chef.

## 4. Metod

I följande avsnitt redogörs urval, intervjuguidens utformning, tillvägagångssätt samt etiska övervägande beskrivs. Avsnittet avslutas med en diskussion kring studiens validitet och reliabilitet utifrån kvalitativ forskning samt hur bearbetning av all empiri gick till.

Enligt Trost (2010) ska syftet i en studie vara det som avgör vilken slags metod som används. Studien syftade till att undersöka vilka psykosociala faktorer lärare upplever påverkar dem och för att undersöka det utgick studien från den kvalitativa forskningsmetodiken. Bryman (2011) menar att i kvalitativ forskning handlar det mer om ord än om siffror och att fokus ligger på att undersöka den sociala verkligheten och människors beteenden. Då vi i vår studie ville skaffa oss en förståelse snarare än en förklaring lämpade sig en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer bäst. Även Trost (2010) hävdar att en kvalitativ studie lämpar sig bäst om syftet och frågeställningarna ämnar till att få en förståelse eller att finna mönster. Då vi tillämpade en kvalitativ intervjustudie, menar Stukát (2011) att det blir svårt att dra några generella slutsatser jämfört med vad som hade kunnat göras om en kvantitativ studie hade genomförts. Däremot stärker en kvalitativ intervjustudie studiens syfte, då syftet var att undersöka och förstå lärares upplevelser och inte att dra några generella slutsatser.

### 4.1. Urval

Vi fick möjlighet att intervjua totalt fem stycken lärare som arbetar på en kommunal grundskola i Göteborg. Val av skola och lärare som deltog i studien skedde genom ett bekvämlighetsurval samt ett snöbollsurval. Bekvämlighetsurval innebär enligt Trost (2010), att forskaren använder de respondenter som finns att tillgå. I vårt fall är en av oss bekant med en som arbetar på den aktuella skolan. Den personen fungerade som något Trost (2010) kallar för ”nyckelperson”, en person som hjälper till att få tag på intervjupersoner. Vår ”nyckelperson” hjälpte till på det sättet att hen hörde sig för och mejlade till sina kollegor för att undersöka intresse, vilket genererade i ett snöbollsurval. Därefter tog vi över kontakten med de lärare som sagt att dem var intresserade och kunde tänka sig att ställa upp i vår studie. Nedan följer en beskrivning av skolan och urvalsgruppen.

## *Skolan*

Vi tog del av Skolverkets (u.å) databas Siri för att beskriva skolans statistik i jämförelse med andra skolenheter. Den undersökta skolan är belägen i Göteborg och ligger i ett område med hög utbildningsnivå och få hushåll med bidrag. Det anses också utifrån ett elevperspektiv vara en mycket välfungerande skola. I den senaste granskningen saknades det tillräckligt med svar i skolans personalenkät för att få ett resultat och en bild kring skolans personal.

## *Lärarna*

Lärarna som deltog i studien har arbetat som lärare i genomsnitt tio år och på skolan har de arbetat i genomsnitt fem år. Alla lärare som deltog är utbildade lärare dock med olika ämnesinriktningar. Tre av de fem lärare som deltog arbetar som klassföreståndare i en mellanstadieklass, en lärare arbetar som klassföreståndare i en högstadieklass och en lärare arbetar i en förberedelseklass på högstadiet. Samtliga lärare arbetar heltid.

## 4.2. Intervjuguidens utformning

Intervjuguiden till de semistrukturerade intervjuerna konstruerades utifrån studiens syfte, att undersöka hur lärare upplever att den psykosociala arbetsmiljön påverkar dem. Men även utifrån en tolkning av arbetsmiljöverkets olika faktorer som ingår och påverkar den psykosociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2015:4). Därefter byggdes åtta olika teman eller frågeområden som Trost (2010) benämner det, med två till fyra frågor inom varje område. De frågeområden som användes var, arbetsmängd, ett stimulerande arbete, förväntningar, anställning, harmoni i arbetet, det sociala i arbetet, ensamarbete samt skolans miljö. Innan intervjuerna ägde rum gjordes en pilotintervju som gav oss tillfälle att ändra vissa frågor samt strukturera om frågeföljden inför den slutgiltiga intervjuguiden (Trost, 2010). Intervjuguiden var utformad i en logisk ordning för vår egna del, men under intervjun kunde det ändras om i ordningen eller tillkomma frågor för att skapa ett så naturligt samtal som möjligt som är tanken med semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2011).

### 4.3. Tillvägagångssätt

Utifrån vår ”nyckelperson” kontaktades de fem tillfrågade lärarna en vecka innan intervjuerna skulle äga rum. Därefter fick varje lärare ge förslag på tid och plats som passade dem för att utföra intervjun. Några dagar innan intervjun skulle ske kontaktades varje enskild lärare igen för att bekräfta tid och plats. Alla intervjuerna skedde i den skola där respondenterna arbetar. Trost (2010) menar att det är viktigt att intervjuerna genomförs i en trygg miljö och att låta respondenterna själv bestämma plats då de varit tillmötesgående och ställer upp på en intervju. Ett mejl om studiens syfte och vårt ärende på skolan skickades även till rektorn, vilket sedan skrevs ut i ett veckomail till alla anställda på skolan. Varje intervju inleddes med att be samtliga respondenter läsa igenom en informationstext kring studien vilket också innehöll vetenskapsrådets forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2002). Vi gick även igenom det muntligt och försäkrade oss om att det inte fanns några oklarheter innan intervjun började. Vidare framfördes ett önskemål att få spela in intervjun som ett hjälpmedel till den kommande transkriberingen. Alla fem intervjuerna spelades in med två mobiltelefoner efter respondenternas godkännande.

Varje intervju utgick från vår intervjuguide där en av oss ställde frågorna och den andra förde anteckningar. Anledningen till att intervjun tog den här formen var i enlighet med det Stukát (2011) menar att två personer kan upptäcka mer än vad en person gör. Att vi två hade olika roller under intervjun gjorde även att olika fokus kunde hållas under intervjuns gång. Det fanns en medvetenhet hos oss som intervjuare att respondenten skulle kunna känna underläge vilket Stukát (2011) påpekar. Dock var upplevelsen av intervjuerna inte präglade av underläge från något håll. Fyra av intervjuerna skedde ostört och utan tidspress i grupprum, uppehållsrum och klassrum. Under en intervju som hölls i ett grupprum vägg i vägg med en undervisningssal där elever precis skulle börja nästkommande lektion, skedde två avbrott då den intervjuade läraren fick lugna ner klassen. Trots de här två avbrotten gick intervjun vidare utan bekymmer. Varje intervju varade mellan 20–30 minuter.

### 4.4. Etiska övervägande

Studien utgår ifrån Vetenskapsrådets (2002) fyra forskningsetiska principer vilka inbegriper informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. För att ta

hänsyn till de etiska aspekterna skrevs som tidigare nämnts en kortare informationstext som användes i studien. I texten behandlades alla fyra huvudkrav. Informationstexten fanns med i de mejl som skickades till skolans rektor en vecka innan intervjuerna skulle äga rum samt att varje respondent fick läsa igenom den innan varje intervju skulle äga rum.

Med hänsyn till informationskravet ska de berörda bli underrättade om syftet med studien. Som nämnts ovan informerades respondenterna en vecka innan intervjuerna ägde rum och det stod även med i den text respondenterna fick läsa igenom inför intervjun. Med hänsyn till samtyckeskravet blev respondenterna informerade om att deras medverkan var frivillig och kunde avbrytas. Utefter konfidentialitetskravet blev respondenterna även informerade om deras rätt till anonymitet, att de i studien kommer att vara anonyma så även skolan. Dessutom har all empiri som samlats in bearbetats och behandlats förtroligt så att ingen utomstående kunnat ta del av materialet. I enlighet med nyttjandekravet har all den information och de uppgifter som samlats in under vår undersökning enbart fungerat som underlag för den här studien och inte exponerats och nyttjats för andra ändamål (Stukát, 2011). Varje respondent fick dessutom efter att ha läst informationstexten innan intervjun startade muntligt bekräfta sin vilja till medverkan samt ge ett godkännande till att intervjun spelades in med ljudupptagare.

#### 4.5. Reliabilitet/Validitet

Reliabilitet och validitet är begrepp som används för att beskriva och få en uppfattning om hur trovärdig en studie är. Från början användes reliabilitet och validitet inom den kvantitativa forskningen men har genom åren tillämpats allt mer på kvalitativ forskning (Trost, 2010). Dock används begreppen på något olika sätt beroende på vilken forskningsansats som används. Validitet anger hur bra ett mätinstrument fungerar. En fråga eller ett instrument mäter det som är tänkt att mätas och det gäller att använda rätt sak vid rätt tillfälle (Stukát, 2011). Reliabilitet avser att mäta på ett tillförlitligt sätt, att mätningen är pålitlig och då stabil. I en kvalitativ ansats används begreppet tillförlitlighet (Bryman, 2011). I vår studie har vi i enlighet med Bryman (2011) och Trost (2010) strävat efter så hög tillförlitlighet som möjligt. Nedan följer ett antal punkter som vidtagits för att öka trovärdigheten, pålitligheten, överförbarheten samt möjlighet att styrka och konfirmera vår studie;

Trovärdighet

- Pilotintervju
- Tagit hänsyn till vetenskapsrådet etiska riktlinjer
- Ljudupptagning har hjälpt oss under analysen att upprepa information, allt för att uppfatta respondenternas verklighet på rätt sätt

#### Pålitlighet

- Två ljudupptagare användes under samtliga intervjuer
- Transkribering skedde av allt material ostört utan tidspress
- Framtagning av intervjuguide och val av metod i samråd med handledare

#### Överförbarhet

- Resultatet redogörs i form av fylliga och täta beskrivningar av respondenternas upplevelser kring deras psykosociala arbetsmiljö

#### Möjlighet att styrka och konfirmera

- Kritiskt förhållningssätt vid insamling av empiri
- Två personer, fyra ögon som kan granska

## 4.6. Bearbetning och analys av data

Efter att intervjuerna var avklarade delades de fem intervjuerna upp där en av oss transkriberade två intervjuer och den andra transkriberade tre intervjuer. Varje intervju tog mellan två till två och en halv timma att transkribera. Allt intervjumaterial transkriberades för att ingen viktig information skulle gå förlorad, vilket det lätt kan göras om bara vissa delar av intervjun skulle transkriberas (Bryman, 2011).

Det är av stor vikt att vara medveten om sitt syfte med studien innan analysarbetet av intervjuerna tar vid, utan ett tydligt mål är det svårt att hitta vägen dit (Stukát, 2011). Med ljudfilerna sparade och minnen från intervjuerna i bakhuvudet undvek vi risken att förbise själva intervjumomentet när vi väl skulle börja med kodning. Minnet av intervjun enligt Trost (2010) är en viktig aspekt vid analys och tolkning då det hjälper till att ha den sociala konstruktionen i åtanke som fanns under intervjun då det inte finns med i den utskrivna transkriberingen.

I analysen tillämpades en modell av Hedin (1996) som bygger på fyra steg, nyckelord, teman, underkategorier och mönster. Trost (2010) menar att kodning av empirin alltid skall tolkas med ett öppet sinne för att kunna angripa materialet utifrån olika tänkbara tolkningar. Först togs ett antal nyckelord fram, det här genom att läsa igenom varje respondents svar på respektive fråga ett antal gånger för att få fram vad respondenten faktiskt berörde under frågorna. Nyckelord som upptäcktes var exempelvis samarbete, elever, ekonomi, arbetsbelastning, professionell och hälsorisker. Efter att nyckelord var framtagna var nästa steg att finna teman. Teman tas enligt Hedin (1996) fram genom att para ihop nyckelord som anses passa ihop för att sedan leta fram teman. Exempelvis bildades temat *kommunikation* där samarbete och elever går under, ekonomi och arbetsbelastning bildade temat *organisation*. När varje intervjutext var nedbruten i fyra teman klipptes citat ut och lades under varje tema vilket sedan skapade sju underkategorier. Slutligen bearbetades det fram olika mönster i form av likheter och skillnader i respondenternas svar från det framtagna materialet under det fyra olika teman som byggts upp.



## 5. Resultat

Nedan presenteras resultatet av intervjuerna utifrån studiens syfte i fyra olika teman; *organisation, kommunikation, möjligheter* samt *välmående*. Med hjälp av underrubriker som framkom under analysen av den insamlade empirin kompletterar det de övergripande teman.

### 5.1. Organisation

#### 5.1.1. Administrativt

Övervägande svar från respondenterna visar på att den arbetsmängd som råder upplevs som stor, men att arbetsmängden varierar periodvis. En respondent upplever att lärare generellt inte vet hur mycket de faktiskt arbetar. Samtliga respondenter upplever också att en stor del av arbetstiden går till administrativt arbete vilket inte går i linje med hur de egentligen vill använda sin tid. Det administrativa arbetet tar stor kraft och försummar den tid de skulle vilja lägga på utveckling och planering av sina lektioner. Det har skapats en arbetsmängd som inte går att hantera på ett rimligt sätt.

Jag tycker att det är väldigt mycket administrativt som tar mycket kraft som man kan lägga på andra saker. (Respondent B)

Dock upplever en av respondenterna den nuvarande arbetsmängden som positiv. Respondenten beskriver sitt arbete och arbetsmängden som en visuell lista där hen kan bocka de saker som avklarats och ser då det som en seger och blir motiverad. Samma respondent säger även att den stora arbetsmängden aldrig kommer att ta slut, men genom engagemang och motivation finner hen en strategi som fungerar bra för att kunna hantera den ökade arbetsmängden.

Den är ju för stor liksom men jag ser ändå positivt på den på nått sätt, så att det inte blir övermäktigt. (Respondent E)

#### 5.1.2. Resurser

Ytterligare en orsak till den ökade arbetsmängden som beskrivs av samtliga respondenter är saknaden av resurser i form av vikarier. Det här beskrivs påverka undervisningen i den mån

att elever med särskilt stöd inte får den uppmärksamhet och undervisning som de är i behov av. Samtidigt finns inte heller förutsättningarna för respondenterna att fokusera på de elever som har höga ambitioner där de vill utmana eleverna till att prestera ännu bättre. Då varje elev ska kämpa mot sin högsta nivå är det av vikt att fokusera på de barn som är i större behov av stöd och hjälp då varje elev ska uppnå målen i undervisningen.

Det beror ju enbart på ekonomin det finns inga pengar för läromedel eller någonting att köpa in till skolan och inte pengar till att anställa personal för elever med behov av särskilt stöd. (Respondent E)

I linje med avsaknad av resurser beskrivs också läromedel vara ett problem till förutsättningarna för en god och lärorik undervisning. Vad som lyfts av flertalet respondenter är den ekonomiska aspekten som påverkar avsaknaden av resurser och inköp av läromedel vilket ses som problematiskt i deras undervisning då elevernas olika prestationer ska tillgodose deras individuella nivå. Det här går inte alltid att uppfylla då det i första hand är elever med särskilt stöd som de måste fokusera på.

### 5.1.3. Tidsbrist

Tiden för att utföra sitt arbete under arbetstid säger sig fyra av respondenterna inte hinna med. Bedömning och rättning av prov är det som oftast inte hinner utföras under schemalagd arbetstid. En av respondenterna som uppger att hen inte tar med arbetet hem beskriver sig göra ett undantag då nationella prov ska rättas.

Nej, nej nej... det är omöjligt. För det är så mycket andra saker som uppstår. /.../  
Och det här med att liksom rätta saker och rätta prov och sånt, så får man göra det på sin fritid. (Respondent B)

Samtliga respondenter upplever också att de måste prioritera bland sina arbetsuppgifter på grund av den bristande arbetstiden. Det som främst prioriteras bland samtliga respondenter är eleverna oavsett situation och det som blir lidande är deras egna kunskapsutveckling och arbetsuppgifter.

## 5.2. Kommunikation

### 5.2.1. Kollegor

Det sociala samspelet med kollegorna beskrivs av samtliga respondenter ha en stor del i trivseln på arbetsplatsen. När det uppstår problematik inom olika områden där respondenterna känner behov av stöd är det kollegorna de söker sig till. Det är en faktor till ökad trivsel, vilket också beskrivs kan gå åt andra hållet då negativitet och stress bland kollegor kan bidra till otrygghet. Dock är det kollegorna som bidrar till en ökad gemenskap i läraryrket som annars kan uppfattas som ensamt. Något som samtliga respondenter påpekade var att det var kommunikationen och dialogen med kollegor som förhindrade ensamheten. Även om de planerar sina lektioner enskilt samt undervisar i frånvaro av andra kollegor ser de flesta chansen att mellan lektioner och egenplanering bolla idéer som en möjlighet till ökad gemenskap.

Det är jätteviktigt, kollegorna är ju alltså att man kan skratta ihop och man kan be varandra om tjänster, kollegor är superviktiga skulle jag säga. (Respondent A)

Även om det sociala samspelet och kommunikationen kollegor emellan ses som viktigt beskriver ändå två respondenter att skolan i sig har en brist i kommunikationen, framförallt mellan de olika byggnaderna. Det finns ingen samlad social arena. En av respondenterna upplever att viss information går genom mun mot mun metoden och inte alltid når alla berörda.

Halvbra tycker jag, vissa saker kommer i veckobrev om nästa veckas möten och det har man liksom koll på. Men en del saker är bara mun mot mun metoden verkar det som och jag som sitter lite utanför missar en del saker om det inte står med där. För jag är ju kanske inte jättemycket i personalrummet och då missar jag. (Respondent D)

Vidare beskriver tre av respondenter att kommunikationen mellan lärare och rektor i vissa fall vara bristfällig där svar inte alltid fås på grund av att rektorn inte har tid. Trots en bristande kommunikation mellan rektor och lärare känner sig samtliga respondenter trygga i sin anställning.

### 5.2.2. Föräldrar

En viktig aspekt enligt samtliga respondenterna är att hålla en god kommunikation med föräldrar. Genom att bibehålla den goda kommunikationen främjar det också bemötandet mellan alla inblandade aktörer såsom lärare, föräldrar och elever. Respondenterna har alla en kontakt med föräldrarna över mail och sms, två respondenter beskriver också att kontakten kan ske dygnet runt. Att hålla en öppen dialog även med föräldrar ses som en viktig aspekt för att skapa ett gott samarbete mellan skolan och hemmet. Dock uttrycks det av en respondent att föräldrakontakten har fått ett allt större utrymme och att det inte alltid är relevanta saker som föräldrarna vill diskutera med läraren. Dynamiken mellan hemmet och skolan har förändrats då en respondent upplever att skolan har ett större ansvar för barnens uppfostran än tidigare.

Det samspelet har förändrats och föräldrar kontaktar skolan mycket mer än vad de har gjort förut, och jag tycker nog att det var bättre som det var förut egentligen. Man höll kontakten om viktiga saker och att det kan bli lite för mycket ibland, att svara på frågor som man känner att de kunde kollat upp på andra sätt egentligen eller kanske löst det på något annat vis. (Respondent C)

Förväntningarna som respondenterna upplever i sin roll som lärare, är att ge barnen en bra undervisning och att barnen når upp till de krav som ställs i läroplanen. De ska samtidigt vara en konfliktlösare, skapa en god stämning i klassen och ha en god kontakt med föräldrar. Dock finns en viss oklarhet i förväntningarna kring föräldrakontakten. Kontakten ses av respondenterna som positiv, dock kan det uppstå en viss problematik då föräldrar ställer omöjliga krav eller att föräldrar enligt en respondent utmanar läraryrkets profession. Samtliga respondenter känner också att de har krav på sig. Kraven beskrivs av respondenterna komma från kollegor, elever, ledning, föräldrar och framförallt från läraren själv.

## 5.3. Möjligheter

### 5.3.1. Personlig utveckling

Samtliga respondenter valde att bli lärare då de ville jobba med barn och människor. Det är även det som respondenterna beskriver som det mest positiva inom yrket, att se barn och ungdomar utvecklas både kunskapsmässigt samt personlighetsmässigt. En konsensus som råder bland respondenterna är att alla ser sitt yrke som utvecklande, där samtliga talar om en

personlig utveckling. De ser också en möjlighet att utveckla deras lektioner som de haft genom åren, se vad som kan förbättras och då få en chans att testa nya saker och se de gå i lås. Det beskrivs också att yrket är varierande och spännande och att dagligen möta nya utmaningar ger en dimension av möjligheten att utvecklas personligt och yrkesmässigt.

Som person utvecklas man väldigt mycket, känns som man håller sig ung av att vara med unga människor. (Respondent C)

### 5.3.2. Påverka

När det kommer till möjligheten att påverka sitt arbete kände samtliga respondenter att det inte fanns mycket mer de kunde påverka förutom sina lektioner. Det mesta i arbetet är bestämt av andra sen innan. En respondent uttrycker sig dock känna gehör när idéer och förslag läggs fram. Ytterligare en respondent beskriver även att genom ett tydligt förhållningssätt kan förändring ske, bara det inte hindrar barnen på något sätt.

Medans andra saker när man kommer med förslag och idéer så blir man ju lyssnad på men det finns ju ofta situationer där det helt enkelt inte går att få ihop schemamässigt. (Respondent A)

Kompetensutveckling är något som efterfrågas av respondenterna. Samtliga uttrycker att det sker en kontinuerlig kompetensutveckling på skolan men att den inte faller i linje med vad de önskar att utvecklas i. Den kompetensutveckling som erbjuds är bestämd från högre ledning och faller utanför respondenternas eget intresse. En respondent upplever att det finns ett påtryck att lärare ska utvecklas men samtidigt finns inte ekonomi och resurser till att få den utveckling varje enskild lärare är i behov av.

Vi har ju det egentligen ganska ofta olika typer av kompetensutveckling men jag tycker inte att de varit särskilt bra. Oftast så tycker jag de är ganska generella, alla på hela skolan får en viss utbildning som man kanske inte själv valt. (Respondent C)

## 5.4. Välmående

Samtliga respondenter upplever att deras arbetsmiljö på skolan är bra, på grund av gemenskapen med kollegorna samt relationen till elever och föräldrar. Dock upplever fyra respondenter att den fysiska arbetsmiljön såsom lokaler, ljudvolym och luft har påverkat dem i negativ bemärkelse.

Vi hade ett litet, litet, litet rum som hade varit ett grupprum innan och då var vi typ 20 elever i jättedålig luft och jättevarmt, det var inte alls bra. Så den arbetsmiljön var inte bra. (Respondent B)

När frågan om hälsorisker kom upp beskrev alla respondenter att stress och utbrändhet är den största risken för hälsan inom läraryrket. Även om stress och utbrändhet diskuteras på arbetsträffar, hör det dock inte till vanligheten att det tas upp och det finns sällan någon lösning på problemet. Vidare beskrivs det av en respondent att det varje år sker en arbetsmiljöromd från högre ledning där det här ämnet diskuteras på en mer generell nivå. Stressen beror bland annat på hög ljudvolym, brist på resurser som i det här fallet är personal samt tidsbrist. En respondent talar även om risken med att bära med sig jobbet hem som en faktor till ökad stress. En annan respondent menar att läraryrket är ett arbete som aldrig tar slut, att det aldrig blir klart. De här faktorerna kan leda till stress vilket inte alltid uppfattas av individen. Individen upplever inte alltid när det blir för mycket och att det kan påverka. En av respondenterna nämner vikten av att ha kollegor och familj som hjälper till att stötta och säga stopp när belastningen av arbetet blir allt för stor.

Det är väl att det är för mycket, man stoppar in och stoppar in men man tar liksom aldrig bort något och för mig blir det svårt att prioritera för min lista "att göra" är så lång så jag ser knappt ibland vad det som ska göras idag. (Respondent D)

## 5.5. Resultatsammanfattning

Sammanfattningsvis upplever respondenterna att den arbetsmängd som råder är stor och att det administrativa arbetet är det som tar mest tid. Arbetsmängden kan dock variera i olika perioder under läsåret men den anses vara orimlig att hantera. En annan orsak till att arbetsmängden känns orimlig är avsaknaden av resurser. På grund av avsaknaden av resurser

blir undervisningen lidande och respondenterna beskriver att det framförallt drabbar de elever som är i behov av särskilt stöd. Även nytt och uppdaterat läromedel uteblir på grund av brist på resurser. Tiden gör att respondenterna inte hinner med den stora arbetsmängden och måste prioritera bland sina arbetsuppgifter och emellanåt tas uppgifterna med hem, främst när det gäller rättning av prov. Uppgifter som prioriteras är kopplat till elever och deras situation, vilket resulterar i att respondenterna upplever att deras egna utveckling blir lidande. Trots den tunga arbetsmängden görs det försök att vända den till det positiva, att genom engagemang se möjligheter till utveckling och att varje steg i processen av arbetet blir en seger.

Samtliga respondenter beskriver hur viktigt det sociala samspelet är på arbetsplatsen. Vid olika typer av problem är det kollegorna respondenterna söker sig till. Kollegorna och kommunikationen dem emellan bidrar till en ökad trivsel samt en gemenskap i yrket då det stundtals kan upplevas som ensamt att arbeta som lärare. Trots ett gott kollegialt samarbete beskrivs det av två respondenter att skolan som arbetsplats ibland brister i sin kommunikation. Vidare ses kommunikationen med ledningen vara bristfällig på grund av att även rektorn får handskas med tidsbrist.

Respondenterna beskriver att det är av vikt att hålla en god kommunikation med föräldrar, det här beskrivs främja kommunikationen mellan alla inblandade aktörer. Att hålla den här öppna kontakten ses som en viktig aspekt för ett gott samarbete, dock uttrycks att föräldrakontakten nu för tiden ibland tar ett allt för stort utrymme. Det är just kring föräldrakontakten kraven och förväntningarna i arbetet känns som otydliga. Det finns en känsla av att föräldrar ställer omöjliga krav och utmanar yrkets profession. Kraven i yrket kommer inte bara från föräldrar utan även från andra håll men framförallt från respondenterna själva och föräldrarna.

Respondenterna ser läraryrket som utvecklande framförallt på ett personligt plan och friheten i att utforma sina egna lektioner. Dock upplevs det att deras egen kunskapsutveckling hämmas då det som sker i arbetet utöver lektionerna är bestämt av ledningen. Den kompetensutveckling som erbjuds anser de inte vara givande eftersom den inte motsvarar det respondenterna hade behövt och önskat.

Det är det kollegiala på arbetsplatsen som gör att respondenterna upplever att det är en bra arbetsmiljö när det gäller de sociala aspekterna. Däremot när det gäller den fysiska arbetsmiljön upplever de problem som ljudvolym, lokaler och luft. Den största risken enligt

respondenterna i yrket som lärare är att drabbas av stress och utbrändhet. Den här problematiken ligger sällan långt borta och beror framförallt på att det saknas personal. När arbetsmängden är allt för stor upplevs det att arbetet aldrig tar slut och bär med sig arbetet hem vilket också är en faktor till stressen i yrket.



## 6. Diskussion

I följande avsnitt diskuteras studiens resultat och metod. Resultatdiskussionen diskuteras utifrån studiens syfte, att undersöka vilka psykosociala faktorer lärare på en välfungerande skola upplever påverkar dem i deras arbete. Även att ta fasta på de olika psykosociala faktorerna som lärare utsätts för, varför och hur de faktorerna påverkar dem. Resultatet ställs i relation till tidigare forskning och krav-kontroll-stödmodellen.

### 6.1. Resultatdiskussion

Studien visar att samtliga respondenterna upplever att den arbetsmängd de har i nuläget är alldeles för stor. Flertalet av respondenterna upplever att arbetsbelastningen har ökat under åren. I och med den ökade arbetsmängden räcker inte arbetstiden till för att klara av alla de uppgifter de står inför som lärare. Den problematiken belyser även Månsson och Persson (2004) i sin studie. I vår studie vittnar även respondenterna att de ofta måste prioritera och lägga tid på andra saker som går utanför deras egentliga arbetsuppgifter. Det kan handla om att hjälpa en elev som mår dåligt eller lösa en konflikt, vilket även Kjellström et al. (2016) kommer fram till i sin studie. Det tar kraft och tid från lärarna att dels se varje elev i undervisningen, och ge dem den hjälp som efterfrågas. Lärarna får även ta på sig ett större ansvar i att gå in i en annan roll än den förväntade rollen som lärare. Respondenterna vill ägna sig mer åt undervisningen och lägga mer fokus på eleverna än vad de idag har möjlighet till. Samtliga respondenter menade att det fokuseras på de elever som inte når målen. Att möta varje elev med den kunskapsutveckling som hade varit önskvärd kan inte uppfyllas då tiden inte räcker för att tillgodose varje elevs behov. Det som då utmanas är det som Parding (2010) kallar lärarnas egenkontroll. Upplevelser av minskad egenkontroll i form av tidspress kom tydligt fram i intervjuerna, med ett undantag. Det gällde den respondent som menade att hen genom att framhålla ett tydligt förhållningssätt får gehör från rektor för förändringar. Respondenten påpekar dock att det inte får sätta hinder så elever blir lidande av konsekvenserna.

Som respondenterna nämnt har den ökade arbetsmängden en inverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Men det är inte bara arbetsmängden respondenterna betonar påverkar den psykosociala arbetsmiljön, arbetet har idag även en mer administrativ karaktär än vad som är

önskvärt. Vad studien visar är att samtliga respondenter upplevde att arbetstiden gick åt till mycket annat än läraryrkets arbetsuppgifter. Kjellström et al. (2016) menar att en lärare som får mer tid till att bedriva undervisning och ägna sig åt sådant som ingår i yrkesrollen skulle få en minskad stress och därmed även ett förbättrat hälsotillstånd. I linje med de här kraven beskriver Arbetsmiljöverket (2016:2) olika psykosociala faktorer i arbetsmiljön som ställer krav på individen, komplexa arbetsuppgifter som ska utföras på kort tid samt kunna möta individer med olika förmågor och behov. Det här är något som respondenterna beskriver sig uppleva i vår studie.

Vårt resultat visar att respondenterna upplever sig lägga ökat fokus på elever som inte når målen och hinner då inte se till varje elevs behov, vilket uppfattas vara en antydning till minskad kontroll. Behovet av att möta varje elevs behov går inte att tillfredsställa då tiden inte räcker till att möta varje elev. Ytterligare en komponent som bidrar till den minskade kontrollen är även det som går att finna under de krav som ställs på lärare. Yrkesrollen utmanas då de emellanåt får ingripa i konflikter eller vid behov agera som ett stöd för eleverna vilket de egentligen inte är utbildade för. De krav och den tidsbrist som respondenterna ställs inför tolkades minska deras kontroll. Det här går också i linje med vad Grenville-Cleave och Boniwell (2012) beskriver då det skett en ökad komplexitet och intensitet för lärare i dagens skola.

Ytterligare krav som nämns av respondenterna är de krav som kommer från föräldrar. Även om respondenterna uttrycker att kontakten med föräldrar är en viktig aspekt för att skapa en kommunikation mellan lärare, elev och föräldrar så ses den även utmana respondenterna i deras profession som lärare. Föräldrar beskrivs av respondenterna ha mer att säga till om gällande bedömningar, undervisningsstil och vad för material som används. Även det här kan tolkas som att respondenterna har höga krav på sig och har en minskad kontroll över deras yrke. Tiden räcker inte till att ge alla aktörer det de efterfrågar vilket uppfattas ge en minskad kontroll för respondenterna i deras yrkesutövning.

Fyra respondenter i vår studie uppger att de inte hinner med att utföra sina arbetsuppgifter på arbetstid och även om de vill undvika det händer det att arbetsuppgifter tas med hem. Något som hade kunnat underlätta för respondenterna i arbetet när tiden känns knapp är resurser i form av extrainsatt personal. Dock beskriver samtliga respondenter i vår studie att det inte finns tillräckligt med ekonomiska resurser på skolan för att förverkliga det. På grund av

ekonomin får de varken tillgång till vikarier, nya läromedel eller specialutbildad personal för elever med behov. Det här skriver även Malakolunthu et al. (2010) som finner att arbetet påverkas negativt i brist på tid och resurser vilket påverkar lärarens arbetsrelaterade stress och det inverkar i sin tur negativt på den psykosociala arbetsmiljön. Bland samtliga respondenter lyfts stress och utbrändhet fram som den största hälsofaran inom läraryrket. Anledning till det är att tiden inte räcker till, personalbrist och att de tar med arbetet hem och då även händelser som skett under arbetsdagen som påverkar dem i privatlivet.

Respondenterna upplever sig ha kontroll över sina egna lektioner och har då kontroll över det egna arbetet. Dock beskrivs en maktlöshet över organisationens beslut då besluten ofta är tagna redan innan respondenterna blir informerade om dem. När styrningen av organisationen innebär att förutsättningarna för hur arbetet ska bedrivas reducerar det handlingsutrymmet (Parding, 2010). Kvar för respondenterna finns bara kontrollen över sina egna lektioner.

Synen på innehållet i arbetet skiljer sig åt mellan lärarna och organisationen, påpekar Parding (2010). Det var också en bild vi fick av respondenterna, när de svarade på frågan om innehåll i kompetensutveckling. Även om de får en kontinuerlig kompetensutveckling sker det inte utifrån egna önskemål utan är redan bestämt sedan innan. Vad samtliga respondenter påpekar är det inte är i linje med vad de själva skulle vilja utbildas i, kompetensutvecklingen som erbjuds faller utanför respondenternas intresse. Här uppfattas också ekonomin, utifrån respondenternas svar, ligga till grund för vilka utbildningar som erbjuds utifrån svaren från respondenterna.

En faktor som tolkades ha stor betydelse för respondenternas upplevelse av en god psykosocial arbetsmiljö var samarbetet med kollegorna. Respondenterna talade om vikten av stöd från kollegorna vilket signalerar om att samarbete kollegor emellan hjälper dem i deras förmåga att hantera de krav som arbetet medför. Det nämnda samarbetet uppfattades vara en avgörande förutsättning till en ökad trivsel. Även en öppen dialog beskrivs bidra till ett ökat välmående. Det är med kollegorna respondenterna kan bolla idéer och diskutera olika problem som uppstår i arbetet gällande elever eller arbetsuppgifter. Det är också kollegorna de söker sig till när de är i behov av stöd. En viktig aspekt i arbetet som lärare beskrivs vara den öppna dialogen mellan kollegor som bidrar till att främja välmående och att kunna tala med varandra både på ett yrkesmässigt plan men även på ett personligt plan. Det här kan tolkas ge ett ökat stöd och förståelse för varandra, att inte bara ses som en lärare utan också en person. Stödet

tolkades även visa sig i uppdelningen av arbete, då det gällde att täcka upp någon annans lektion. Stödet från kollegor kunde också verka minskande på belastningen i den mån då ökat stöd hjälpte till att öka möjligheterna att klara höga krav och i viss mån lägre kontroll. Även om det är ett stöd och hjälp att kunna vikariera för varandra, ses det här också kunna bidra till en ökad stress då det egna arbetet kan bli lidande.

Det visade sig också vara kollegorna som minskade känslan av ensamhet hos respondenterna. Det här säger även Chi et al. (2014) som menar att lärare inte är isolerade från sin omgivning utan samspekar med sin omvärld och vad som sker i den. Att dela sina upplevelser och få uppmuntran och stöd från kollegor stödjer deras välbefinnande och självförtroende. Dock beskriver samtliga respondenter att läraryrket kan te sig ensamt, då planeringen sker enskilt samt en avskildhet från kollegorna när de undervisar i respektive ämne. För att förhindra isoleringen beskrivs det från respondenterna att de själva måste ansvara för att söka och finna en gemenskap kollegor emellan vilket kan tolkas frambringa ett ökat stöd. Det är också hos kollegor respondenterna beskriver sig se och uppfatta stress som en indikation av för mycket arbete. En respondent beskriver här att det är av stor vikt att vara lyhörd inför beteenden eller yttringar som kan tyda på stress samt uppmärksamma och visa stöd till sin omgivning. Det sociala stödet hämtas också från familjen som utöver kollegorna ses som en viktig tillgång för att höja välbefinnandet och minska stressen.

#### 6.1.1. Krav-kontroll-stödmodellen

I såväl Skolverkets (2014) rapport TALIS 2013 och den tidigare forskning som används i den här studien framkommer det att det är flera psykosociala faktorer som orsakar stress hos lärare. Krav-kontroll-stödmodellen används som ett hjälpmedel för att förklara vad det är som påverkar känslan av stress. Med modellen visar Karaseks och Theorell (1990) att de två variablerna krav och kontroll är beroende av varandra och att variablerna möjliggör att identifiera en upplevd nivå av stress.

Krav beskriver Karaseks och Theorell (1990) som psykologiska stressfaktorer i en arbetssituation. Det handlar om såväl fysiska som psykiska krav som ligger till grund för att individen ska kunna prestera och utföra vissa arbetsuppgifter eller nå uppsatta mål. Den fysiska ansträngningen som krävs för själva arbetet samt de psykiska krav som exempelvis att arbetet är alltför omfattande, att det råder tidsbrist eller liknande. I vår studie finner vi hur

samtliga respondenter beskriver att de upplever höga psykiska krav. Arbetsmängden är allt för stor, det råder en brist på både tid och resurser i deras arbete. Det finns en viss problematik i att tolka förväntningarna och de mål som kommer från ledning som finns i styrdokument. En respondent menar att målen är tydliga men inte alltid rimliga beroende på den bristande personalstyrkan.

Kontroll har två inriktningar. Karaseks och Theorells (1990) beskriver kontroll som både graden av egenkontroll eller självbestämmande samt graden av utveckling och stimulering exempelvis varierade arbetsuppgifter. I vår studie finner vi hur respondenterna upplevs ha kontroll över sina egna lektioner men utöver det upplevs kontrollen vara ganska låg. Då organisationens skolledning bestämmer förutsättningarna för hur arbetet i verkligheten ska bedrivas resulterar det i att respondenternas handlingsutrymme minimeras, vilket resulterar i en låg grad av kontroll i deras arbete.

Karasek och Theorell (1990) påpekar att kollegor och familj är en faktor som minskar psykosociala stressfaktorer på arbetet vilket går i linje med vad respondenter i vår studie beskriver då det sociala samspelet i form av stöd och trivsel på arbetet är av stor vikt. Det kan också ses utifrån resultatet att respondenterna nyttjar kollegornas stöd för att motverka upphovet till stress. Karasek och Theorell (1990) tar i sin modell upp två olika former av stöd, emotionellt- och instrumentellt stöd. Utifrån respondenternas svar tolkar vi att det emotionella och instrumentella stödet går in i varandra under det dagliga arbetet. Respondenterna beskriver det sociala samspelet som viktigt då de skrattar och finner sig trivas med varandra, samt att de under olika omständigheter kan få stöd i att ingripa i varandras arbete.

När vi utifrån modellen tolkar vårt resultat från studien finner vi att respondenterna upplever höga krav och låg grad av kontroll vilket enligt Karasek och Theorell (1990) innebär ett högstressarbete. Högstressarbeten hämmar individens lärande och risken för psykologisk påfrestning ökar vilket kan visa sig i bland annat oro, utmattning och depression. Att leva med stress en längre tid kan leda till att kroppen tar skada, den energin som finns i kroppen får inte möjlighet att användas på rätt sätt, individen kan inte omvandla stressen till handling enligt Karasek och Theorell (1990). Dock upplever respondenterna ett högt socialt stöd vilket Karasek och Theorell (1990) menar är betydelsefullt för individen i arbetet. Det sociala stödet tillfredsställer både grundläggande behov av gemenskap och fungerar även som en buffert vid bristande jämvikt mellan kraven och kontrollen. Resultatet av vår studie visar att det råder en

obalans mellan variablerna. I det här fallet vägs obalansen upp av det sociala stödet som fungerar som en buffert och hjälper respondenterna trots de påtagliga stressituationerna. Karasek och Theorell (1990) menar att det sociala stödet kan förbättra individens hälsa och välbefinnande och därmed reducera individens stressnivå. Trots att skolan i flera avseenden tycks vara välfungerande finns allvarliga riskfaktorer i lärares psykosociala arbetsmiljö.

## 6.2. Metoddiskussion

I den kvalitativa ansatsen använde vi oss av semistrukturerade intervjuer för att besvara vårt syfte och frågeställningar. Relevansen i val av semistrukturerade intervjuer låg i fördelen att få en djupare förståelse från de fem respondenternas svar samt få möjlighet till att ställa följdfrågor. Intervjuguidens utformning togs fram med stöd från litteratur och handledare, även en pilotintervju genomfördes för att testa intervjuguiden.

I efterhand fanns det dock en fråga som efter två intervjuer togs bort då den för respondenterna var svår att förstå och då svara på. Vi som intervjuare hade även eventuellt kunnat övat mer på intervjumomentet då vi i efterhand märkte att för få följdfrågor ställdes. Det här är även något Stukát (2011) påpekar. Som tidigare nämnt avbröts vår fjärde intervju två gånger, det som hade kunnat motverka avbrottet var om intervjun hade ägt rum under en annan tid eller annan plats. Eftersom det var respondenten själv som valde när och hur intervjun skulle ske, fick vi anpassa oss (Trost, 2010). Dock upplevde vi själva att intervjun inte påverkades av avbrottet. En annan aspekt av intervjuerna var gällande vår ”nyckelperson” som även var en av respondenterna i studien. ”Nyckelpersonen” är bekant till en av oss därför genomfördes intervjun med den här respondenten av den andra av oss två, då bekantskapen inte skulle påverka svaren.

Det som kan te sig problematiskt är att urvalet är begränsat till endast fem lärare på en skola. Även om skolan utåt sett enligt flera kriterier är välfungerande vittnar i hög grad de intervjuade lärarna som trots allt är nöjda med sitt yrkesval om ett flertal riskfaktorer i yrket. Trovärdigheten i vår studie grundas i den tidigare forskningen som också belyser den här beskrivningen av riskfaktorer i läraryrket. Då vi försökt ge så fylliga och täta beskrivningar av vårt resultat kan studien vara av nytta att använda i andra sammanhang. Ett alternativ hade varit att intervjua fler lärare, alternativt använt oss av en kvantitativ ansats då urvalet hade blivit större. Dock hade förståelsen av problemet gått förlorad med en kvantitativ studie.

Syftet med vår studie var att täcka den kvalitativa lucka vi upplevde saknade i tidigare forskning, samt att vårt syfte var att vinna en förståelse snarare än att ge en förklaring kring lärarnas psykosociala arbetsmiljö.

## 7. Slutsats

Under våra tre år här på Pedagogen på Göteborgs Universitet har vi både fått läsa och höra om hur viktig skolan är för vårt samhälle, att skolan är samhällets största satsning till sina medborgare. Skolan är en gemensam arena där kunskap och värderingar skapas för att fostra goda demokratiska medborgare. Läraren är grundpelaren i bildandet av den framtida goda medborgaren, dock vittnas det om att lärarna inte hinner med sina arbetsuppgifter i tid och att det vid hög arbetsbelastning inte finns några resurser att tillgå. I den rådande samhällsdebatten kring skolan tycks svenska elevers resultat i olika internationella kunskapsmätningar väga tyngre än svenska lärares anmärkningsvärda resultat i TALIS 2013. Om skolan utgör en så pass stark roll i ett samhälle är det helt avgörande att skolan fungerar och att lärare mår bra och kan göra sitt bästa i sin yrkesroll. Lärare är den viktigaste resursen inom skolan och just nu verkar samhället inte visa att de delar den uppfattningen. Lärarnas arbetsmängd är idag orimlig och ohållbar. Med andra ord har skolans ledning en viktig uppgift när det kommer till att förbättra lärares arbetsmiljö. Genom en god psykosocial arbetsmiljö ges lärarna förutsättningarna till att utföra sitt jobb på bästa möjliga sätt.

Lärarnas arbetssituation på en skola som ligger i ett område med en hög utbildningsnivå, få hushåll med bidrag och område med ett bra elevresultat bör inte tas för givet. Slutsatsen av den här studien kan sammanfattas i att lärare på en välfungerande skola upplever att flera psykosociala faktorer, framförallt den rådande arbetsmängden påverkar dem negativt.

I vår studie beskriver samtliga respondenter sin arbetsmiljö som god men det som kan urskiljas är den stora arbetsmängden och även en allt större föräldrakontakt. Det har skett en förändring och föräldrarna lägger idag ett större ansvar på lärarna och skolan än tidigare. Föräldrakontakten tar idag ett allt större utrymme i lärarnas vardag både på och utanför arbetet genom mail, sms och telefonsamtal. En viktig aspekt som respondenterna beskriver sig uppleva är det sociala stödet i form av sina kollegor. Kollegorna anses främja trivseln på arbetsplatsen och ses som en positiv inverkan för att påverka den psykosociala arbetsmiljön. Att se sina kollegor som personer och inte bara som lärare i en yrkesroll underlättar för en berikande dialog som medför stöd samt att det också bidrar till ett samspel som gynnar en social samhörighet.



Då tidigare forskning i de övervägande kvantitativa studierna funnit liknande resultat har vi med vår kvalitativa studie kunnat få fram ord och upplevelser bakom faktorerna. Utifrån en kvalitativ ansats har studien visat på hur lärare i ett högt socioekonomiskt område på en välfungerande skola upplever att de psykosociala faktorerna onekligen påverkar dem i deras yrke som lärare. Studiens resultat belyser dels vilka faktorer det är som påverkar, men också varför och hur de här faktorerna påverkar. Respondenterna upplever hur en ökad föräldrakontakt skapar en känsla av att deras profession är utmanad, hur den stora arbetsmängden skapar en rädsla för stress och utbrändhet. Genom att visa på hur de psykosociala faktorerna påverkar lärare ges här en större förståelse för upplevelsen av faktorer istället för att bara visa på vilka faktorer som påverkar. Genom att även belysa upplevelsen av de här faktorerna utifrån krav-kontroll-stödmodellen försöker vi ge större förståelse till de stressfaktorer som kan ge upphov till lärares minskade välmående och lärande. Som vi finner i vår studie är läraryrket ett högstressarbete vilket innebär att lärandet hämmas och kunskapsutvecklingen då blir lidande, vilket påverkar skolan och i längden även samhället. Om de arbetsvillkor och den arbetsmiljö lärare arbetar i hämmar deras egna lärande hur ska då de kunna hjälpa eleverna att utveckla sitt lärande? Det hade varit en intressant utgångspunkt till vidare forskning att undersöka vad hämmandet av lärarnas egna lärande får för konsekvenser i längden.

## 8. Referenslista

Arbetsmiljöverket. (2015:4). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2016:2). *Arbetsmiljön 2015*. Arbetsmiljöstatistisk rapport 2016:2. Stockholm: Statistiska centralbyrån. ISSN 1652–1110

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

Chi, H., Yeh, H & Wu, S F. (2014). How Well-Being Mediates the Relationship between Social Support and Teaching. *Journal of Education and Learning*, 3(4), 117-130. doi:10.5539/jel.v3n4p117

Collie, J. R., Shapka, D. J., & Perry, E. N. (2012) School Climate and Social–Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. Doi: 10.1037/a0029356

Eppler, M. & Nelander, B. (1981). *Psykosocial arbetsmiljö i praktiken*. Lund: Utbildningshuset.

Grenville-Cleave, B., Boniwell, I. (2012). Surviving or Thriving? Do Teachers Have Lower Perceived Control and Well-Being than Other Professions? *Management in Education*, 26(1), 3-5. Doi: 10.1177/0892020611429252

Gustafsson, J-E., Sörlin, S., & Vlachos J. (2016). *Policyidéer för svensk skola*. Stockholm: SNS Förlag.

Hedin, A. (1996). *En liten lathund om kvalitativ metod med tonvikt på intervju*. Hämtad 2 maj, 2017, från Studentportalen Uppsala Universitet, <https://studentportalen.uu.se/uusp-fileareatool/download.action?nodeId=459535&toolAttachmentId=108197>

Johnson, S. M. (2006). *The Workplace Matters: Teacher Quality, Retention, and Effectiveness. Working Paper*. National Association Research Department

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kjellström, J., Almquist, B. Y., & Modin, B. (2016) Lärares arbetsvillkor och hälsa efter 1990-talets skolreformer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(1), 52-69.

Malakolunthu, S., Idris, R. A., & Rengasamy. C. N. (2010) Teacher professional experience and performance: impact of the work environment and general welfare in Malaysian secondary schools. *Asia Pacific Education*, 11, (609-917). Doi: 10.1007/s12564-010-9108-y

Månsson, E. Persson, A. (2004). Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö - lärare i skolan. I R. Å. Gustafsson, I. Lundberg (Red.), *Arbetsliv och Hälsa 2004* (s.301-319). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Parding, K. (2010). Lärares arbetsvillkor – handlingsutrymme i tider av förändrad styrning. *Didaktisk Tidskrift*, 19(2), 95 – 111.

Skolverket. (2014). *TALIS 2013 – En studie av undervisnings- och lärmiljöer i årskurs 7–9*. Stockholm: Skolverket.

Skolverket. (u.å). *Siri*. Hämtad 2017-05-19, från <http://siris.skolverket.se/siris/f?p=Siris:1:0>

SOU (2014:5). *Staten får inte abdikera – Om kommunaliseringen av den svenska skolan*. Stockholm: Elanders Sverige AB. ISBN: 978-91-38-24069-4.

Stukát, S. (2011). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Svenska Akademien. (2015). *Svenska Akademiens ordlista över svenska språket*. Stockholm: Svenska akademien.

Sveriges utbildningsradio AB. (2013). *Vad är skolans roll i samhället?*

Hämtad 2017-04-19, från <https://urskola.se/Produkter/177075-Larandets-idehistoria-Vad-ar-skolans-roll-i-samhallet>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistiska - samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

## 9. Bilaga 1

### *Intervjuguide*

#### Etiska aspekter

Vi är två studenter som heter Sara Karlsson och Ida Annerberg från Göteborgs universitet som nu skriver vårt examensarbete inom pedagogik. Vi har som syfte i den här studien att undersöka vilka psykosociala faktorer som påverkar en lärare och har därför valt att intervjua ett antal lärare om deras uppfattningar och upplevelser kring området. Medverkan i den här intervjun är frivilligt och du har rätt till att avbryta din medverkan när du vill. All information vi får genom intervjun kommer behandlas med sekretess. Både skolan och deltagare kommer vara anonym. Studien och dess innehåll kommer endast användas till vetenskapligt syfte. Om önskas får ni gärna ta del av slutresultatet av studien. (Vill du medverka samt är det okej att vi spelar in intervjun för att underlätta vår bearbetning av informationen?) Tack för din medverkan.

#### Intervjuguide

1. Hur länge har du arbetat som lärare?
2. Hur länge har du arbetat på den här skolan?
3. Vad har du för utbildning?
4. Varför valde du att bli lärare?

#### Arbetsmängd

1. Hur ser du på den arbetsmängd du har?
2. Finns det tillräckligt med resurser och förutsättningar så att du kan utföra ditt arbete på bästa sätt?
3. Hamnar du ibland i en situation där du inte hinner allt eller måste prioritera bland dina arbetsuppgifter?  
- Ge exempel. Hur kan man hantera sådana situationer?
4. Har du tid att utföra alla dina arbetsuppgifter på arbetstid?

### Ett stimulerande arbete

1. Tycker du att läraryrket är utvecklande?  
- Varför? Varför inte?
2. Vad i läraryrket gillar du mest respektive minst?
3. Tycker du att det finns möjlighet till (kompetens)utveckling?  
- Hur? På vilket sätt?
4. Har du någon möjlighet att påverka ditt arbete annat än dina lektioner?  
- Hur? På vilket sätt?

### Förväntningar

1. Vad förväntas av dig i arbetet?
2. Är förväntningarna och dess mål tydliga?  
- Varför? Varför inte?
3. Känner du att du har krav på din som lärare?  
- Vad för krav? Från vilka? Hur går det att leva upp till kraven?
4. Hur upplever du din roll som lärare?

### Anställning

1. Känner du dig trygg i din anställning?  
- Varför? Varför inte?

### Harmoni i arbetet

1. Hur skulle du beskriva stämningen på din arbetsplats?
2. Vilka faktorer tycker du påverkar trivseln på din arbetsplats?

### Det sociala i arbetet

1. Hur ser det sociala samspelet ut mellan dig som lärare och elever och föräldrar?  
- Hur påverkar det dig?
2. Hur ser det sociala samspelet ut mellan dig och kollegorna/rektorn?  
- Hur påverkar det dig?
3. Har ni en bra kommunikation på skolan?
4. Känner du att det finns stöd om så behövs?

- Från vilka?

### Ensamarbete

1. Upplever du att läraryrket är ensamt?

- Varför? Varför inte? På vilket sätt?

### Skolans miljö

1. Hur ser du på sin skola som arbetsplats? Är det en bra arbetsmiljö för lärare?

- På vilket sätt?

2. Vad finns det för hälsorisker i arbetet som lärare?

- Hur ser du på de här riskerna? Är det något som man pratar om?

### Avslut

Om du hade fått välja hade du idag valt att utbilda dig till lärare?

- Varför? Varför inte

