



GÖTEBORGS UNIVERSITET

*Det var som att titta på en bilolycka på håll,  
man visste vad som skulle hända*

Utbrändhet bland lärare och dess bakomliggande faktorer

Malin Näslund & Lynn Sjöberg Westander

LAU370

Handledare: Ninni Trossholmen

Examinator: Kerstin Lökken

Rapportnummer: HT 07-1030-7



## GÖTEBORGS UNIVERSITET

### Abstract

#### Examensarbete inom lärarutbildningen

**Titel:** *Det var som att titta på en bilolycka på håll, man visste vad som skulle hända*  
Utbrändhet bland lärare och dess bakomliggande faktorer

**Författare:** Malin Näslund & Lynn Sjöberg Westander

**Termin och år:** HT-07

**Kursansvarig institution:** Sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet

**Handledare:** Ninni Trossholmen/Etnologiska institutionen

**Examinator:** Kerstin Lökken/Etnologiska institutionen

**Rapportnummer:** HT 07-1030-7

**Nyckelord:** Utbrändhet, utmattningsdepression, Maslachs Burnout Inventory, människokontakt, arbetsmiljö och personlighet.

---

**Syfte:** Vårt syfte med uppsatsen var att vi ville ta reda på de bakomliggande faktorerna till varför just lärare blir sjukskrivna på grund av utbrändhet i så stor utsträckning. Vi ville ta reda på vad lärare som själva blivit utbrända trodde var de bakomliggande orsakerna till att just de blev sjukskrivna samt jämföra med vad litteraturen säger om denna problematik.

**Huvudfråga:** Vilka faktorer är det som uppges vara de främsta orsakerna till att lärare blir sjukskrivna på grund av utbrändhet?

**Metod och material:** Djupintervjuer fördelade på kön, år inom läraryrket, typ av tjänst och ålder. Material som vi har använt oss av är; böcker, rapporter och forskning skrivna inom området utbrändhet eller utmattningsdepression.

**Resultat:** Vi kan klart och tydligt se ett samband mellan personlighet och utbrändhet. Tvärt emot vad litteraturen säger verkar det vara framför allt högpresterande och väldigt ambitiösa människor som blir utbrända. Inte heller verkar relationer till elever och föräldrar vara en bakomliggande faktor till utbrändhet. Däremot kan styrmedel ovanifrån och ledningsproblem ha en negativ inverkan.

**Betydelse för läraryrket:** Då vi genom våra intervjuer kan se att en bättre introduktion av nyutexaminerade lärare hade kunnat förminska risken för sjukskrivning på grund av utbrändhet radikalt är undersökningen i allra högsta grad relevant för läraryrket. Med introduktion menar vi stöd och handledning från överordnad och kollegor samt tidigare inhämtad kunskap från Lärarutbildningen. Vi har också kunna lära oss mycket av dem som vi har intervjuat. Bland annat att det är viktigt att be om hjälp tills man får det.

# Förord

Vi valde att undersöka de bakomliggande faktorerna till varför lärare blir utbrända oftare än andra yrkesverksamma, då vi finner ämnet väldigt engagerande. Ämnet är dessutom väldigt aktuellt i samhällsdebatten kring skola och omsorg.

Vi har båda studerat på lärarprogrammet men inriktar oss nu mer på personal- och arbetslivsfrågor.

Då vi känner varandra mycket väl sedan tidigare har samarbetet fungerat problemfritt. Vi har tillsammans läst och diskuterat all litteratur samt arbetat gemensamt med uppsatsens alla delar. Vi står båda för de slutsatser som vi har dragit av resultaten samt uppsatsens hela innehåll. Under enstaka perioder av uppsatsskrivandet har vi befunnit oss på olika orter och har då kommunicerat via e-mail och telefon.

Först och främst vill vi tacka våra informanter för att vi har fått ta del av era personliga erfarenheter.

Vi vill också rikta ett stort tack till Ninni Trossholmen, vår handledare för ett stort engagemang och kunnande.

# Innehållsförteckning

	<b>Abstract</b>	2
	<b>Förord</b>	3
<b>1</b>	<b>Inledning</b>	5
1.1	Syfte och frågeställningar	6
1.2	Definition av centrala begrepp	7
<b>2</b>	<b>Tidigare forskning och teoriansknytning</b>	8
2.1	Begreppet utbrändhet och dess historia	8
2.2	Orsaker till utbrändhet	10
2.3	Tecken på utbrändhet	10
2.4	Utbränningsyndromet	10
2.5	Kontakt med människor som en orsak till utbrändhet	11
2.6	Arbetsmiljön som en orsak till utbrändhet	12
2.7	Personliga egenskaper som en orsak till utbrändhet	13
2.8	Sammanfattning av tidigare forskning och teoriansknytning	13
<b>3</b>	<b>Metod och material</b>	14
3.1	Metod och metodkritik	14
3.2	Registreringsmetod	15
3.3	Källkritik	15
3.4	Det hermeneutiska perspektivet	16
3.5	Vår egen förståelse	16
3.6	Tillvägagångssätt	16
3.7	Urval och presentation av informanterna	17
3.8	Etiska överväganden	18
3.9	Databearbetning	18
<b>4</b>	<b>Resultatredovisning</b>	18
4.1	Kontakt med människor som en orsak till utbrändhet	19
4.2	Arbetsmiljön som en orsak till utbrändhet	21
4.3	Personliga egenskaper som en orsak till utbrändhet	22
4.4	Sammanfattning av resultatredovisning	25
<b>5</b>	<b>Diskussion</b>	26
5.1	Kontakt med människor som en orsak till utbrändhet	26
5.2	Arbetsmiljön som en orsak till utbrändhet	27
5.3	Personliga egenskaper som en orsak till utbrändhet	28
<b>6</b>	<b>Fortsatt forskning</b>	29
	<b>Litteraturförteckning</b>	30
	<b>Bilaga: Intervjulist</b>	

# 1. Inledning

För oss författare återstår nu bara uppsatsen på vår utbildning på Lärarprogrammet innan vi tar vår examen. Vi har båda två bestämt oss för att inte arbeta som lärare utan inriktar oss mot personal- och arbetslivsfrågor. Då vi funderade över vilket ämne vi skulle välja att skriva om i uppsatsen kom vi båda fram till att vi ville skriva om något som ligger oss varmt om hjärtat, något som är aktuellt i dagens samhälle och skola men också ett ämne som inte nödvändigtvis skulle handla om eleverna och deras situation. Vi ville höra lärarnas åsikter och erfarenheter och bestämde oss således för att skriva om utbrändhet bland lärare. Det som vi framför allt ville ta reda på var de bakomliggande faktorerna när det rör sig om utbrändhet bland lärare, då det har i tidigare forskning visat sig att lärare är den mest drabbade yrkesgruppen.

Dagligen får vi höra rapporter från skolan om att lärare blir utbrända och att var fjärde funderar på att byta arbete.<sup>1</sup>

Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån rapporterade i en undersökning från 2001 att arbetsbelastningen under 1990-talet ökade med 20 procent. Mer än 80 procent av alla grundskollärare uppgav i samma undersökning att de hade alldeles för mycket att göra på arbetet. Stockholms läns landstings arbetshälsorapport från 1999 visade att siffran på dem som känner att de har för mycket att göra var 60 procent.<sup>2</sup>

En undersökning av TCO från 1997 säger att andelen av vår befolkning som har fått sömnsvårigheter har stigit lavinartat och människor får allt svårare att koppla bort arbetet. I en rapport från 1999 som Arbetarskyddsstyrelsen och Statistiska centralbyrån gjorde framkom att cirka 4 procent av de arbetande har psykiska besvär. Bland grundskollärare var denna siffra 20 procent.<sup>3</sup>

Under de senaste decennierna har utbränning förstått som ett fenomen som upplevs av arbetande personer. Detta socialpsykologiska perspektiv med bland annat företrädarna Christina Maslach och Michael Leiter har blivit ifrågasatta av andra forskare vilka menat att utbrändhet även kan uppstå för icke arbetande och för studenter. Det mest använda instrumentet för att mäta utbrändhet är the Maslach Burnout Inventory (MBI), vilken förutsätter att personerna har ett arbete. Nu har dock andra mätinstrument tagits fram som kan användas för personer som inte arbetar.<sup>4</sup>

Vi valde att utgå från Christina Maslach studie då den är väl känd världen över men framför allt känns användbar för vår egen undersökning.

I en svensk studie gjord 2001 av Karolinska institutet var andelarna för arbetande personer i allvarlig utbränning 5,9 % för kvinnorna och 3,4 % och för männen. Samma studie fann att ensamstående och skilda personer rapporterade högre nivåer av emotionell utmattning, prestationsbaserad självkänsla och psykisk ohälsa med exempelvis trötthet, sömnsvårigheter och oro.<sup>5</sup>

En populationsstudie gjord av Arbetslivsinstitutet 2002 visade att den yrkesgrupp som visade den högsta andelen i utbränning var lärare. Siffran låg på 9,6 % och utbrändhet var speciellt

---

<sup>1</sup> <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=3504> 2004

<sup>2</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:1

<sup>3</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:2

<sup>4</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:2-3

<sup>5</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:11-12

hög för universitets- och gymnasielärare. Andra yrkesgrupper, som specialister inom samhällskunskap och kultur och kontors- och servicearbeten, hade även dem höga värden.<sup>6</sup>

I samma undersökning från 2002 gjord av Arbetslivsinstitutet studerades utbränning inom mätgrupper av den svenska befolkningen i åldrarna 18-64 år. Där framkom att 7,1 % av hela gruppen visade tecken på utbränning och 5,7 % av de yrkesarbetande. Kvinnor återfanns mest i den kategorin och även i följande mätgrupper; ensamstående, utlandsfödda och helårssjukskrivna. Svåra arbetsförhållanden, organisationsförändringar, konflikter och mobbning hade samband med utbränning. Utbränning hade även ett starkt samband med stressrelaterad långtidssjukskrivning.<sup>7</sup> I undersökningsgruppen var det ungefär dubbelt så många kvinnor som män som var utbrända (9,3 respektive 4,6 %).<sup>8</sup> Studien visar att ensamstående löper större risk för utbränning än gifta/sammanboende personer (9,4 % respektive 6,1 %).<sup>9</sup> Som vi tidigare nämnt var den yrkesgrupp som hade den största andelen utbrända dock lärare. Underkategorin universitets- och gymnasielärare hade allra högst siffra, 13,3 %.<sup>10</sup> Statistik visar att tre procent av de långtidssjukskrivna kvinnorna och två procent av männen har diagnoser som kan refereras till utmattningsdepression eller utbrändhet. Många upplever utbränningssymtom utan att bli sjukskriven. En av femton personer mellan 18-64 år av Sveriges befolkning befinner sig i riskzonen för att drabbas eller är utbränd.<sup>11</sup>

Lärarförbundet har kommit med statistik som visar att mer än var tionde lärare var sjukskriven i slutet av 2002. *Det är ett resultat av att kraven på lärare och elever ökat samtidigt som resurserna till skolan minskar, säger Eva-Lis Preisz, ordförande i Lärarförbundet.*<sup>12</sup>

Sjukdomar som berör den psykiska hälsan svarar för 31 procent av de långvariga sjukskrivningarna. Utbrändhet som diagnos skall på rekommendationer av socialstyrelsen fastställas som "utmattningsdepression" vilket gör att den inordnas under depression och kategorin psykiska sjukdomar. Utvecklas inte en depression föreslås att man använder begreppet utmattningssyndrom.<sup>13</sup>

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att undersöka vilka faktorer det är som ligger bakom utbrändhet och/eller utmattningsdepression bland lärare. För att uppnå vårt syfte valde vi att intervjua yrkesaktiva lärare som antingen har blivit sjukskrivna på grund av utbrändhet och/eller utmattningsdepression eller som har upplevt liknande symtom utan att få diagnosen ställd av läkare. Vi ville se om vi kunde hitta gemensamma nämnare hos alla våra informanter och höra deras åsikter om varför de tror att de blev utbrända och jämföra dessa med vad litteraturen säger i ämnet.

Vår huvudfrågeställning blev: Vilka faktorer verkar vara de främsta orsakerna till att lärare blir sjukskrivna på grund av utbrändhet?

---

<sup>6</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:34

<sup>7</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:51

<sup>8</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:46

<sup>9</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:47

<sup>10</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:50

<sup>11</sup> <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=1019> 2004

<sup>12</sup> <http://www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=1708> 2003

<sup>13</sup> <http://www.forsakringskassan.se/filer/publikationer/pdf/red0407.pdf> 2004:7

## 1.2 Definition av centrala begrepp

**Utbrändhet** - känslomässig och fysisk utmattning och den term som man ofta använder sig av i dagligt tal gällande utmattningsdepression. Vi har valt att använda oss av begreppet utbrändhet i vår studie.

**Utmattningsdepression** - känslomässig och fysisk utmattning, den diagnos och medicinska term som läkare ofta använder sig av vid sjukskrivning av utbrända.

**Maslachs Burnout Inventory (MBI)** - ett mätinstrument för utbrändhet som är väl känt världen över. Christina Maslach är den som utformade testet. MBI som vi kommer att kalla testet för fortsättningsvis i texten, mäter de tre olika perspektiven av utbrändhet; känslomässig utmattning, cynism och otillräcklighet.

**Människokontakt** - vi vill visa hur kontakt med andra människor i yrkesliv samt privatliv kan påverka och bidra till utbrändhet.

**Arbetsmiljö** - vi vill visa hur arbetsmiljön kan påverka och bidra till utbrändhet.

**Personlighet** - vi vill visa hur personligheten hos en människa kan påverka och bidra till utbrändhet.

## 2. Tidigare forskning och teoriansknytning

Inledningsvis vill vi börja med att nämna tidigare forskning som har gjorts i ämnet. När vi började leta information om begreppet utbrändhet fick vi först fram namnet Christina Maslach. Christina Maslach är en amerikansk psykolog som i mitten av 1970-talet intervjuade en grupp socialarbetare som själva använde ordet ”burnout” i sitt arbete och engagemang med klienter.<sup>14</sup> Hon är numer verksam som professor i psykologi vid Universitetet i Berkeley, Kalifornien.<sup>15</sup> Christina Maslach utformade ett mätinstrument för utbrändhet som kallas Maslachs Burnout Inventory (MBI). MBI mäter de tre olika perspektiven av utbrändhet; känslomässig utmattning, cynism och otillräcklighet.<sup>16</sup>

Andra namn som dök upp var exempelvis Herbert J Freudenberger som var en välkänd amerikansk psykoanalytiker och författare inom området psykoanalys. Han avled år 1999.<sup>17</sup> Under 1970-talet arbetade Herbert J Freudenberger ideellt som psykiater vid en hälsoklinik för narkomaner i New York. Han använde sig då för första gången av termen ”burnout” för att beskriva hur de personer som han kom i kontakt med via kliniken från början var starkt motiverade och engagerade personer som så småningom på grund av sitt missbruk tappade både motivation och engagemang. Herbert J Freudenberger drabbades själv av ”burnout” och kunde därför mycket tydligt beskriva symtomen som drabbade många i yrken med mycket kontakt med människor.<sup>18</sup>

Dessa författare samt många andra har forskat inom begreppet utbrändhet. Dock verkar det vara ytterst få publicerade författare som har forskat kring utbrändhet bland yrkesgruppen lärare. Vi har därför haft svårt att finna tidigare publicerad forskning inom vårt ämnesområde och har på grund av detta inte kunnat göra någon jämförelse mellan vårt resultat utifrån vår frågeställning, med någon tidigare skribent.

### 2.1 Begreppet utbrändhet och dess historia

Att man kan bli slutkörd på jobbet är inget nytt och i Sverige har man ofta använt just det uttrycket. Man har tidigare talat om att vara överansträngd. Termen ”burnout” började användas av amerikanska psykiatriker och psykologer på sent 1960-tal. Detta ord hade tidigare använts i medicinska sammanhang för att förklara en patients tillstånd efter svåra kroniska sjukdomar. Man talade till exempel om ”utbränd schizofreni”.<sup>19</sup> I Sverige översätter vi ”burnout” till utbrändhet eller utbränning och på senare år har detta fenomen blivit starkt omskrivet inom både massmedia och vetenskap.<sup>20</sup>

Betydelsen för ordet utbrändhet blir oklart då det är ett laddat begrepp som har olika innebörd för olika personer.<sup>21</sup> Definitionerna har blivit kritiserade då de inte anses vara vetenskapliga. Detta kan vi läsa i Backmans rapport där Starrin med flera tycker att forskare använder sina egna operationella definitioner som sällan bygger på gamla. Detta menar Starrin ligger till grund för varför det inte finns någon allmän accepterad definition.<sup>22</sup>

---

<sup>14</sup> Socialstyrelsen *Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa* 2003:20

<sup>15</sup> <http://maslach.socialpsychology.org/>

<sup>16</sup> Socialstyrelsen *Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa* 2003:20

<sup>17</sup> <http://query.nytimes.com/gst/fullpage.html?res=9404E4DB163EF931A35751C1A96F958260>

<sup>18</sup> [http://www.orebroll.se/upload/USO/YMK/Dokument/ipm\\_om\\_utbrand.pdf](http://www.orebroll.se/upload/USO/YMK/Dokument/ipm_om_utbrand.pdf)

<sup>19</sup> Socialstyrelsen *Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa* 2003:20

<sup>20</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:1

<sup>21</sup> <http://www.slf.se/upload/Lakarforbundet/Arbetsliv/Stress.pdf> 2000:4

<sup>22</sup> Backman *Psykisk ohälsa bland skolans personal - Risk för utbrändhet?* 2000:72



Bengt Starrin är professor i socialt arbete vid Karlstads Universitet. Han forskar inom sociologi och social omsorgsvetenskap och har fördjupat sig inom ekonomisk stress och ohälsa, arbetslöshet, att stärka individers självförtroende och social mobilisering samt emotionssociologi.<sup>23</sup>

Ursprungligen användes begreppet utbrändhet för att beskriva vad som kan hända för en person i människorelaterade yrken, t ex inom vården och skolan, där arbetet kräver ett emotionellt engagemang utan egentlig tid för rekreation.<sup>24</sup>

Freudenberger var troligtvis den första som använde ordet ”burnout” för att förklara ett tillstånd av utmattning hos personal som arbetade med svåra patienter inom psykiatri.<sup>25</sup> Utbrändhet är enligt Freudenberger samma sak som att man blir utmattad, uttröttad, att man sliter ut sig eller att man misslyckas genom att man använt sina krafter, sina resurser eller sin energi allt för överdrivet.

I Backmans rapport kan vi också läsa att enligt Ayala Malach Pines är utbrändhet som ett tillstånd av mental, emotionell och fysisk utmattning, ett resultat av oföränderlig eller upprepad belastning kopplat till ett starkt engagemang i andra människor över en lång tid.<sup>26</sup> Ayala Malach Pines är nu verksam som professor i psykologi vid Ben-Gurion Universitetet i Israel. Hon specialiserar sig på att hjälpa par då hon menar att utbrändhet kan äga rum i ett äktenskap.<sup>27</sup>

1981 publicerades Maslasch Burnout Inventory (MBI) och tre komponenter utgjorde begreppets kärna.<sup>28</sup>

Dessa var:

- Utmattning
- Cynism
- Otillräcklighet

Är man stressad över arbetskraven är *utmattning* den första reaktionen. När en människa känner utmattning har man både fysiskt som psykiskt tänjt ut sig själv för mycket och kan inte återhämta sig eller varva ner. *Cynism* innebär att man har en kall eller distanserad inställning till både arbetet och människorna på sin arbetsplats. Man slutar engagera sig och har en negativ inställning i form av att man utgår från att saker och ting inte kommer att fungera. Börjar en människa känna sig *otillräcklig* kommer denna känsla fortsätta växa och bli större och större. Självförtroendet försämras och i och med det försämras förtroendet från omgivningen för dem.<sup>29</sup>

Från början hade Maslasch uppfattningen att utbrändhet enbart fanns inom människorelaterade yrken men har nu utvidgat begreppet.<sup>30</sup>

---

<sup>23</sup> [http://www.kau.se/forskning/forskdb/index.lasso?to\\_do=show\\_researcher&id=1005](http://www.kau.se/forskning/forskdb/index.lasso?to_do=show_researcher&id=1005)

<sup>24</sup> <http://www.slf.se/upload/Lakarforbundet/Arbetsliv/Stress.pdf> 2000:4

<sup>25</sup> Socialstyrelsen *Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa* 2003:20

<sup>26</sup> Backman *Psykisk ohälsa bland skolans personal - Risk för utbrändhet?* 2000:7

<sup>27</sup> <http://literati.net/Pines/index.htm>

<sup>28</sup> Socialstyrelsen *Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa* 2003:20

<sup>29</sup> Maslach & Leiter 2000:32-33

<sup>30</sup> Backman *Psykisk ohälsa bland skolans personal - Risk för utbrändhet?* 2000:9

## 2.2 Orsaker till utbrändhet

Den allmänna uppfattningen till varför en människa blir utbränd är att det beror på människan själv. Bakomliggande faktorer kan här vara brister i karriären, beteendet eller i den skapande förmågan. Enligt Maslach och Leiter beror det på arbetsmiljön och inte på människorna. Strukturen och organisationen på arbetsplatsen är av stor betydelse och skapar det mänskliga samspelet.<sup>31</sup> Det finns även psykosociala element i arbetsmiljön som kan påverka en människa negativt. Sociala relationer på arbetsplatsen, arbetsuppgifterna samt om man arbetar i grupp eller ensam är exempel på sådana faktorer.<sup>32</sup>

## 2.3 Tecken på utbrändhet

*Utbrändhet kan förstöra din hälsa, din förmåga att anpassa dig och din personliga livsstil.*<sup>33</sup> Detta kan påverka en människas prestation på arbetet men även relationen med ens familj och vänner. Fysiska tecken som magont, huvudvärk, trötthet och muskelspänning är vanliga problem men även depression, ångest och sömnsvårigheter är psykiska tecken som förorsakas av utbrändhet. I värsta fall kan utbrändhet leda till döden.<sup>34</sup>

Företeelser som att ideligen ställa upp för andra, engagera sig i andra och sätta sig in i andras problem utan att kanske få bekräftelse och höra att man gör något bra kan få vem som helst att tappa lusten. Detta är något många lärare utsätts för. En uppfattning är att, *det handlar om människans förändring av synen på sig själv och sitt förhållande till arbetet.*<sup>35</sup>

En annan uppfattning är, *utbrändhet är ett tecken på en förskjutning mellan vad människor är och vad de måste göra.*<sup>36</sup>

## 2.4 Utbränningssyndromet

Utbränningssyndrom verkar drabba vem som helst, när som helst men oftast drabbar det människor i kontaktyrken i nära relation till patient, klient eller elev. Många utbrända beskriver sina upplevelser som om de från början av sin yrkeskarriär hade en stor brinnande lust att hjälpa människor. En brinnande låga som efter hand blev allt svagare tills den en dag slocknat. De beskriver känslan av att deras kropp tömts på energi och att bara skalet av deras forna jag finns kvar.<sup>37</sup>

Symtomen som uppstår är av olika karaktär. Vanligt förekommande är depersonalisation, emotionell utmattning och nedsatt personlig förmåga till prestation.<sup>38</sup>

Emotionell utmattning uppstår som en reaktion på kronisk känslomässig påfrestning. En sorts arbetsstress vars upphov ligger i det sociala samspelet mellan hjälparen och mottagaren. Kroppen känner sig tom på energi och man orkar inte längre. Den slutar helt enkelt att fungera som den skall. Det är mycket svårt att försöka hålla sig objektiv i relationen till sin

---

<sup>31</sup> Maslach & Leiter 2000:33

<sup>32</sup> Hansen & Orban (Eriksson och Larsson) 2002:133

<sup>33</sup> Maslach & Leiter 2000:33

<sup>34</sup> Maslach & Leiter 2000:33

<sup>35</sup> Hellerstedt 1988:6

<sup>36</sup> Maslach & Leiter 2000:31

<sup>37</sup> Maslach 2001:11

<sup>38</sup> Maslach 2001:12

klient/patient eller elev i ett kontaktyrke. Många upplever att objektivitet och medkänsla är väldigt svårt att kombinera.<sup>39</sup>

Det andra perspektivet av syndromet utbränning är depersonalisation. Situationen leder då i värsta fall till att hjälparen förväntar sig det sämsta av människor runt omkring sig. Hjälparen kan rent av utveckla en känsla av avsky för de människor som han/hon förväntas hjälpa. Denna reaktion kan visa sig på olika sätt. Man börjar som hjälpare att bete sig illa och oartigt mot människor och orkar inte ens försöka att vara trevlig.<sup>40</sup>

Det tredje perspektivet på syndromet utbränning kan visa sig som nedsatt personlig prestation. Hjälparen upplever en känsla av otillräcklighet och känner sig misslyckad. Man upplever kanske att man har valt fel yrke och att ”det här är nog inget för mig”. När självaktningen försvinner kan depressionen komma att utvecklas.<sup>41</sup>

Hjälparen ger mycket i sitt arbete och får sällan någon positiv respons på det jobb han/hon utför. Då utbränningen inträffat orkar hjälparen inte fortsätta att hjälpa andra längre. Många utbrända tror att utbrändhet är något som har uppkommit på grund av en brist hos den själv. Många söker hjälp hos psykolog eller annan terapeut medan andra söker hjälp i alkoholhaltiga drycker och andra känslodämpande droger.<sup>42</sup>

Istället för att rikta uppmärksamheten mot *vem* som orsakar utbränning bör man fundera över *vad* som orsakat den. Situationen som den utbrända befinner sig i är det som ligger till grund för reaktionen. Christina Maslach menar att även om personligheten spelar roll visar hennes forskning på att det är stress uppkommen i arbetssituationer som är den största orsaken till utbrändhet.<sup>43</sup>

Många skyller utbrändheten på sig själv och Christina Maslach säger: man tror att *för dem går det tydligen vägen men inte för mig*. Istället för att öppet visa för sina kollegor att man upplever arbetssituationen som betungande visar man upp en glad och obekymrad fasad. Vanligt är också att den utbrända skyller på den andra parten. Läraren skyller på eleverna, läkaren på patienten och socialarbetaren på klienten. Det är mycket vanligt vid exempelvis ett medarbetarsamtal med skolledaren att man fokuserar på de negativa upplevelserna i arbetssituationen. Vi borde istället fokusera mer på det positiva och försöka förminska den psykologiska stressen i vårt arbete.<sup>44</sup>

## 2.5 Kontakt med människor som en orsak till utbrändhet

Andra saker som kan påverka hjälparen att hamna i en känsla av utbrändhet är den känslomässiga stressnivån som man hamnar i då man försöker att hjälpa en annan människa. Exempelvis om man som lärare varje dag är utsatt för människor som uppför sig språkligt och kroppsligt angripande mot en.<sup>45</sup> Att försöka hjälpa en annan människa under en längre period och inte se någon förbättring hos denne, kan i längden också påverka hjälparen negativt.<sup>46</sup> I sitt arbete kan man tvingas till att hjälpa människor som man inte tycker om eller känner någon som helst samhörighet med på grund av olika bakgrund, kultur och social tillhörighet.

---

<sup>39</sup> Maslach 2001:12-13

<sup>40</sup> Maslach 2001:13-14

<sup>41</sup> Maslach 2001:15

<sup>42</sup> Maslach 2001:21

<sup>43</sup> Maslach 2001:21

<sup>44</sup> Maslach 2001:23

<sup>45</sup> Maslach 2001:34-35

<sup>46</sup> Maslach 2001:36

Inom skolan kan det till exempel handla om elever som hela tiden vill ha uppmärksamhet och pockar på den genom att be om hjälp trots att de kanske egentligen inte behöver den.<sup>47</sup> Man måste som hjälpare men också som mottagare hålla sig inom ”spelets regler”. Exempelvis bör man som hjälpare förhålla sig opartisk, osentimental, tillmötesgående, godhjärtad, hövlig och tolerant. Dessa uttalade regler kan göra att båda parter i relationen känner sig irriterade och dämpade.<sup>48</sup> Närheten till mottagaren kan också påverka hjälparen. I relationer mellan hjälpare och mottagare engagerar sig parterna ofta personligen i varandra och en slags vänskapsrelation kan komma att utvecklas. Om då mottagaren uttalar sig negativt eller kränkande på något sätt kan det vara mycket svårt att som hjälpare förhålla sig objektiv och inte ta åt sig personligen. Ett väldigt stort personligt ingripande kan bli katastrofalt när mottagaren så småningom inte behöver hjälparens hjälp längre utan avslutar relationen. Hjälparen kan då uppleva ett stort tomrum och en känsla av att man inte behövs.<sup>49</sup>

## 2.6 Arbetsmiljön som en orsak till utbrändhet

Att arbeta i ett yrke med mycket mänsklig kontakt kan enligt Christina Maslach vara mycket svårt och påfrestande. Man måste dock komma ihåg att relationen består av två parter; givaren och tagaren. Situationen kan mycket väl fungera tillfredställande men om tagaren upplevs som likgiltig eller rent av negativt inställd till att ta emot hjälp kan situationen utvecklas till något som upplevs mycket påfrestande. Givaren kan utveckla en negativ syn på de människor han/hon förväntas hjälpa.<sup>50</sup>

När kontrollen över ens egen arbetssituation förloras kommer utbränningen allt närmare. Att man inte har kontroll kan bero på olika orsaker men vanligast är att beslut fattas högre upp i organisationen och att man som anställd får finna sig i de direktiv som ges. Denna hjälplöshet kan göra att hjälparen känner sig både improduktiv och usel.<sup>51</sup>



52

<sup>47</sup> Maslach 2001:38

<sup>48</sup> Maslach 2001:42-43

<sup>49</sup> Maslach 2001:48-50

<sup>50</sup> Maslach 2001:29

<sup>51</sup> Maslach 2001:55

<sup>52</sup> <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=767>

Robert Karasek och Töres Theorell utvecklade *krav-kontrollmodellen* som visas på föregående sida.. Den visar att stress i arbetslivet samt fysisk- och psykisk ohälsa i första hand kommer av för höga krav i kombination med låg kontroll i arbetssituationer.<sup>53</sup>

Töres Theorell är professor i Psykosocial miljömedicin, särskilt arbetsmedicin vid Institutionen för folkhälsovetenskap vid Karolinska Institutet i Stockholm. Han arbetade under ett par år tillsammans med den amerikanske sociologen Robert Karasek med vilken han skrivit *Healthy Work* (Basic Books) 1990.<sup>54</sup> Robert Karasek är professor vid University of Massachusetts Lowell i USA.<sup>55</sup>

## 2.7 Personliga egenskaper som en orsak till utbrändhet

Kvinnor och män upplever symtom av utbrändhet lika ofta, det tar sig dock olika uttryck. Kvinnor upplever oftare emotionell utmattning medan män iklär sig en depersonaliserad och kall roll mot de människor som de hjälper. Detta menar Christina Maslach.<sup>56</sup> Ensamstående blir oftare utbrända än människor som är gifta. Barnlösa löper också en större risk att bli utbrända än de som har barn.<sup>57</sup>

Att känna att man presterar bra är en annan viktig faktor för att undvika att bli utbränd. Människor mår bra om man kan känna att man har kontroll över sin egen arbetssituation och om man har möjlighet att vara självständig enligt Christina Maslach.<sup>58</sup>

Vad är det som gör att vissa människor väljer att arbeta inom den här typen av yrken som ökar risken för utbrändhet? Gemensamt för dem som väljer att göra det är en vilja att hjälpa andra människor. Många ser det de uträttar inte bara som ett jobb utan mer ett "kall" eller en livsuppgift.<sup>59</sup>

## 2.8 Sammanfattning av tidigare forskning och teorianknytning

Sammanfattningsvis ökar risken för utbrändhet radikalt om man arbetar i ett yrke med mycket mänsklig kontakt. Risken ökar därefter ytterligare om man i sitt arbete hjälper människor dagligen, utan tid för återhämtning. Högsta andelen utbrända finner man inom yrkesgruppen lärare, då oftast bland hög- och gymnasielärare. Studier visar också att ensamstående löper större risk att bli utbrända än gifta och samboende. Historiskt sett har utbrändhet ökat bland yrkesverksamma. Ofta verkar det bero på en allt högre arbetsbelastning.

De mest framträdande namnen bland de forskare som har fördjupat sig inom utbrändhet är; Christina Maslach, Herbert J Freudenberger, Ayala Pines och på den svenska sidan bör Bengt Starrin nämnas. 1981 publicerades ett mätinstrument för utbrändhet som Christina Maslach har utformat. Det kallas för Maslach Burnout Inventory (MBI). Testet utgörs av tre huvudkomponenter; utmattning, cynism och otillräcklighet.

---

<sup>53</sup> <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=767>

<sup>54</sup> <http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=1769&l=sv>

<sup>55</sup> [http://www.uml.edu/college/she/WE/Faculty/Robert\\_A\\_Karasek.html](http://www.uml.edu/college/she/WE/Faculty/Robert_A_Karasek.html)

<sup>56</sup> Maslach 2001:75

<sup>57</sup> Maslach 2001:78

<sup>58</sup> Maslach 2001:84-85

<sup>59</sup> Maslach 2001:86-87

Utbrändhet definieras som ett tillstånd av mental, emotionell och fysisk utmattning som i sin tur kommer sig av en upprepad belastning kopplat till ett stort engagemang i andra människor under en lång tid. Man talar i medicinska termer om det som ett akut utmattningssyndrom. Teorierna är många kring varför en människa blir utbränd. Den allmänna uppfattningen i samhället är att det beror på människan själv. Christina Maslach och Michael P Leiter menar att det beror på arbetsmiljön. Kontakt med människor, arbetsmiljö och personliga egenskaper är tre delar som i samverkan med varandra kan vara bakomliggande faktorer till varför en människa blir utbränd.

Utbrändhet visar sig oftast både fysiskt och psykiskt. Vanliga förekommande fysiska symtom är ont i magen, huvudvärk och trötthet men också psykiska symtom som depression, ångest och sömnproblem.

## 3. Metod och material

### 3.1 Metod och metodkritik

Vi kommer i detta avsnitt att presentera vårt val av metod och redogöra för varför vi har valt att använda oss av dessa. Vi diskuterar även kritik mot den metod vi använt oss av och ett avsnitt går till att beskriva det hermeneutiska perspektivet vilket vi valde att föra vår tolkning efter. Därefter beskriver vi hur vi har gjort vårt urval och hur vi har tänkt när vi formulerat vår intervjuista (se bilaga) samt hur vi gått tillväga vid intervjutillfällena. Därpå gör vi en presentation av våra informanter för att sedan föra en kort diskussion kring etiska aspekter.

Eftersom vi ville studera de bakomliggande faktorerna till varför lärare blir utbrända och ta del av olika lärares berättelser, upplevelser, tankar och erfarenheter, valde vi att göra en så kallad fri intervju. Genom att vi ställer frågor till en person kan vi ta del av dennes information och erfarenheter och få en övergripande bild av personens upplevelser. Genom den fria intervjun får respondenten frihet att själv formulera sina svar. Den metoden kan vara bra när man börjar informera sig inom ett tidigare okänt område. Den fria intervjuformen ger möjlighet att fördjupa sig på de punkter som verkar intressanta. Fördelen med den formen är vidare att man får respondentens subjektiva intryck, dennes värderingar och egen syn på ämnet. Detta subjektiva element måste uppmärksammas vid tolkningen men är en viktig typ av fakta.<sup>60</sup>

Om man vill att intervjun ska ge så goda resultat som möjligt bör intervjuaren ha förberett och planerat intervjun väl.<sup>61</sup> Det är även viktigt att respondenten får klargjort innan vad som är syftet med intervjun. På det sättet undviker man missförstånd och respondenten förstår varför man ställer vissa utav frågorna. Målet med intervjun bör anges både vid inbjudan till intervjun och i inledningen av samtalet.<sup>62</sup> Vi skickade ett e-mail till samtliga fem respondenter där vi presenterade vårt ämne och vad vi ville att de skulle tänka igenom innan intervjun då vi ville att de skulle vara så väl förberedda som möjligt. En av våra informanter ville ha frågorna före intervjun vilket personen också fick. Fördelar med det kan vara att personen som skall intervjuas kan förbereda sig och på så sätt kan ge mer genomtänkta svar. Nackdelen kan vara att man tappar bort spontaniteten i svaren och på så sätt också en viss grad av uppmärksamhet. För intervjuaren är det även viktigt att ge den svarande möjlighet att aktivt medverka under

---

<sup>60</sup> Ekholm & Fransson 2002:13

<sup>61</sup> Ekholm & Fransson 2002:15

<sup>62</sup> Ekholm & Fransson 2002:18

intervjun.<sup>63</sup> Detta tyckte vi att varje informant gjorde i form av att de exempelvis ville berätta hela sin historia vilket gjorde att vi inte kunde ställa frågorna i den ordningen vi hade tänkt från början.

Vi valde båda två skribenter, att närvara vid tre av intervjuerna. Två av dem genomförde vi på varsitt håll. Vid gruppintervjuer kan många av svårigheterna som vidare ska diskuteras, förstärkas.<sup>64</sup> Både intervjuaren och svararen kan uppleva hinder och svårigheter under intervjuens gång.<sup>65</sup> Det finns samspelshinder i form av exempelvis brister i kommunikationen, brister i engagemanget, förväntningar och idealbilder. Det är viktigt att svararen får känna uppskattning under intervjun. Det är även viktigt att tänka på hur man talar till och tittar på personen så inga samspelshinder inträffar. I en intervjusituation styrs man av ens egna idealbilder vilka formar ens förväntningar. Det är lätt att man låter sina fördomar påverka ens förväntningar och då också analysen av informationen.<sup>66</sup>

Då vi vid tre av intervjuerna båda var närvarande valde vi att en av oss skulle ha huvudansvaret under intervjuens gång. En av oss skulle ställa samtliga frågor men då det dök upp följdfrågor kunde vi båda flinka in. På det sättet försökte vi minska de samspelshinder som kan inträffa. Vi ville heller inte göra vår informant förvirrad eller störd.

Det finns även hinder som kan dyka upp när informationen man har fått under intervjun ska sammanfattas. En stor fördel med intervju är att man som intervjuare kan fortsätta att ställa frågor tills man har fått den informationen man vill ha. Det underlättar på så vis att man i efterhand inte behöver anta vad svararen menade i vissa sammanhang. Dock har alla människor en stark benägenhet att utgå från sig själva när man bedömer och tolkar en annan människa.<sup>67</sup>

Vi har i uppsatsen kallat personerna som vi intervjuade både för informant och för respondent. Detta för att vi vill variera oss i texten.

### **3.2 Registreringsmetod**

Efter intervjun är det viktigt att så snart som möjligt dokumentera det som sagts då man har det färskt i minnet. Vi spelade in våra intervjuer på band vilket gör att risken för att informationen omtolkas minskas kraftigt. Omtolkning kan ske då man väntar med att sammanställa och registrera det som sagts efter en intervju. Bandspelaren ger även intervjuerna tiden att i lugn och ro gå igenom det som sagts och även vårt eget agerande. Varje gång vi lyssnar blir även det som sagts tydligare. Att använda sig av bandspelaren kan vara negativt i den bemärkelsen då människor kan bli osäkra om man spelar in intervjun.<sup>68</sup> Detta är dock inte något vi märkte något av under våra intervjuer.

### **3.3 Källkritik**

Denna undersökning är gjord i en mycket liten omfattning så inga generaliseringar eller slutsatser kan göras. Eftersom vi valt att anonymisera informanterna även när det gäller kön kan vi heller inte anlägga något genusperspektiv.

---

<sup>63</sup> Ekholm & Fransson 2002:23

<sup>64</sup> Ekholm & Fransson 2002:16

<sup>65</sup> Ekholm & Fransson 2002:39-52

<sup>66</sup> Ekholm & Fransson 2002:47

<sup>67</sup> Ekholm & Fransson 2002:53-54

<sup>68</sup> Ekholm & Fransson 2002:58

Aktuell litteratur och tidigare tryckt forskning inom ämnet har varit svårt att hitta då det gäller utbrändhet bland lärare. Tryckta alster samt publicerad forskning som vi tagit del av är från början på 2000-talet. Vi är medvetna om att detta kan ha påverkat innehållet i uppsatsen.

### 3.4 Det hermeneutiska perspektivet

I vår tolkning har vi använt det hermeneutiska synsättet. *Vi tolkar det redan tolkade och är inte ute efter någon absolut sanning.*<sup>69</sup> Hermeneutiken är en fenomenologisk tolkningslära vilket innebär att man försöker klargöra något som inte är direkt uppenbart i det erfarna för att vidare få ett sammanhang.<sup>70</sup>

Hermeneutiken var från början en metod människor använde när de tolkade bibeln och sökte efter Guds budskap i bibeltexterna. Senare började man använda hermeneutiken inom litteraturvetenskap för att förstå författarnas budskap och undertexten i olika verk. Idag används hermeneutiken för tolkning av åtskilliga varianter på texter. Dessa berättelser eller texter kan utgöras av protokoll som en forskare för över ett samtal med en informant en utskrift av en bandinspelad djupintervju.<sup>71</sup>

Att analysera en text utifrån det hermeneutiska synsättet är en process som följer tydliga steg. Denna process kallas den hermeneutiska cirkeln vilken börjar i att forskaren försöker bilda sig en helhet av texten. Detta fås genom att förstå delarna och till det menar man att det krävs en förförståelse. Vidare söker vi efter tema/teman där man har hela texten i fokus och letar efter dess mening. Sedan kan man jämföra flera texter med likartade teman som säger något väsentligt om samma typ av upplevelse. Härnäst kan man återvända till texten med en djupare förståelse.<sup>72</sup>

### 3.5 Vår egen förförståelse

Som framgår krävs en förförståelse och vi vill redogöra för var vi själva står. Vi vill därför göra en kort beskrivning av oss själva och beskriva vår egen förförståelse i ämnet utbrändhet. Vi är två kvinnor i åldrarna 25 och 28 år. Vi är båda uppvuxna i Stockholm och har läst till lärare på Lärarprogrammet vid Göteborgs Universitet. Vår huvudinriktning på lärarutbildningen är Idrott och Hälsa. Ingen av oss har någon personlig erfarenhet eller kunskap om ämnet utbrändhet. Vi ansåg det därför relevant att börja med att ta del av litteratur och fakta innan vi påbörjade denna uppsats. Tidigare förförståelse har vi inte fått så mycket av från lärarutbildningen där vi varken har stött på fenomenet utbrändhet i vare sig litteratur eller diskussioner på seminarier. Dock genom tidigare arbetslivserfarenhet och under vår verksamhetsförlagda utbildning har vi mött den problematik som finns inom läraryrket.

### 3.6 Tillvägagångssätt

Vi intervjuade lärare, som tidigare har upplevt utbrändhetssymtom eller haft diagnosen utbrändhet, utifrån en intervjumall. Dessa lärare kom vi i kontakt med via "snöbollseffekten". Det vill säga; vi kände några lärare som har varit utbrända och någon av de lärarna kände i sin tur någon lärare som tidigare har varit utbränd. När vi gjorde vår intervjulista använde vi oss av Christina Maslachs bok *Utbränd*. Sammanlagt genomförde vi fem intervjuer och utifrån

---

<sup>69</sup> Gilje & Grimen 1992:181

<sup>70</sup> Stensmo 2002:110

<sup>71</sup> Stensmo 2002:110-111

<sup>72</sup> Gilje & Grimen. 1992



svaren vi fick under intervjuerna, ställde vi sedan följdfrågor för att kunna belysa och begränsa intervjun till de områden vi ville veta mer om. Vi började våra intervjuer med bakgrundsvariabler för att sedan komma in på vårt ämnesområde. Intervjuerna tog mellan 45-60 minuter.

Vi menar att vi tolkar det som sägs tre gånger. När vi först hör personerna berätta om sin utbrändhet sker en tolkning. När vi sedan lyssnar på bandspelaren sker en ny tolkning och vi kan uppfatta saker vi inte uppfattade under intervjun. När vi sedan skriver ner och analyserar det som sagt sker ännu en tolkning.

### 3.7 Urval och presentation av informanterna

Då vi valt att fokusera på utbrända lärare var nästa steg att undersöka var det fanns informanter som ville ställa upp och dela med sig av sina erfarenheter och upplevelser. Ett av kriterierna var att vi ville intervjua informanter med olika kön, ålder och typ av tjänst. Detta för att vi skulle få en så bred urvalsgrupp som möjligt.

Vi fick kontakt med fem olika personer och genom e-mail eller telefonkontakt bestämde vi datum och tid när vi skulle träffas. Urvalsgruppen bestod av tre kvinnor och två män, alla verksamma som lärare. Åldern varierar mellan 24 till 54 år och de har arbetat som lärare allt från 3,5 månad till 30 år. Två av de intervjuade är kollegor på en skola och de andra kommer från olika arbetsplatser. Variationen är stor gällande storlek på skola, kommun och åldersnivån bland de intervjuade.

**Informant 1:** 37 år, gift och har två barn. Är utbildad SO-lärare för årskurs 4-9 och arbetar vid tiden för intervjun på högstadiet. Är nu även vikarierande rektor. Vid intervjutillfället har informanten varit yrkesverksam i cirka sju år och upplevde de första utbrändhetssymtomen efter att ha arbetat som lärare i fyra månader. Symtom som sömnsvårigheter och yrsel uppträdde för första gången ungefär två år innan denne fick diagnosen utmattningsdepression, då även nässelutslag och bröstsmärtor visade sig. Informanten blev då sjukskriven i fyra månader.

**Informant 2:** 54 år, gift och har tre barn. Är utbildad idrottslärare för alla åldrar och har mestadels arbetat i grundskolan. Idag arbetar informanten inom universitetsvärlden där denne vid intervjutillfället har varit yrkesverksam i 15 år. Totalt har informanten arbetat i cirka 30 år inom skolan och började känna av utbrändhetssymtom efter att ha varit yrkesverksam i 23 år. Symtomen som orolig mage, huvudvärk och koncentrationssvårigheter förekom med jämna mellanrum under en period på cirka sex år. Bröstsmärtor uppträdde och en period på fem veckor med mycket hög feber. Informanten har varit sjukskriven i omgångar men har aldrig fått utbrändhet som diagnos.

**Informant 3:** 24 år och är samboende. Är utbildad gymnasielärare inom naturkunskap och biologi. Har vid intervjutillfället varit verksam som lärare i drygt tre månader. Utbrändhetssymtomen har uppkommit redan under lärarutbildningen då informanten har haft svårt att andas, hjärklappning och sömnsvårigheter med jämna mellanrum. Informanten hade varit yrkesverksam som lärare några veckor innan denne sjukskrev sig ett par dagar. Hade då väldigt stora ät- och sömnsvårigheter, vilket fortfarande finns kvar. Någon diagnos ställdes inte av läkare men informanten går i terapi.

**Informant 4:** 36 år, gift och har ett barn. Undervisar i engelska och psykologi på gymnasiet och är även programansvarig. Har arbetat 10 år inom yrket och upplevde utbrändhetssymtom efter cirka sju år som yrkesverksam. Allt började med sömnlöshet och oroliga känslor. Informantens beteende ändrades i form av att denne tappade tråden, talförmågan, blev ljus-

och ljudkänslig och känslig för beröring. Sov omkring två timmar per natt och blev sjukskriven för kronisk insomni i ungefär fyra månader. Menar själv att diagnosen borde ha blivit akut utmattningssyndrom.

**Informant 5:** 51 år, gift och har tre barn. Utbildad mellanstadielärare och har undervisat i de flesta ämnen. Informanten arbetar idag som VFU-ledare och informatör. Har vid intervjutillfället varit yrkesverksam i cirka 30 år och de första symtomen kom efter ungefär 24 år som lärare. Dessa var; sömnsvårigheter, minnesförlust, koncentrationssvårigheter och tillfällen då informanten svimmade. Fick diagnosen utmattningsdepression efter 27 år som lärare och var sjukskriven i ett år.

### 3.8 Etiska övervägande

Före intervjun gjorde vi klart för våra respondenter att de som personer inte skulle lämnas ut eller att vi inte på något vis skulle redovisa vem som sagt vad. Vi talade även om syftet med våra intervjuer.

Vi har valt att inte namnge eller uppge kön på våra informanter i redovisningen för att ge dem total anonymitet då ämnet är av känslig karaktär.

### 3.9 Databearbetning

Vi har använt oss av en metod, där vi analyserat intervjuerna utifrån teorier som finns om utbrändhet, bland annat Maslach Burnout Inventory. Vi hade färdiga kategorier, som vi sedan placerade in respondenternas svar under. Följande kategorier använde vi oss av:

- Kontakt med människor som en orsak till utbrändhet
- Arbetsmiljön som en orsak till utbrändhet
- Personliga egenskaper som en orsak till utbrändhet

## 4. Resultatredovisning

Det vi framför allt ville titta på i våra intervjuer var hur informanternas situation sett ut innan de blev utbrända. Hur kontakten med människor, arbetsmiljön och personliga egenskaper har påverkat dem och senare också lett fram till en sjukskrivning.

Vi har här valt att redovisa resultatet från våra fria intervjuer genom att först beskriva tre typer av bakomliggande faktorer som vi har utgått ifrån, för att sedan under dessa tre kategorier framföra de frågor som intervjun bestod av, hur informanterna svarade och sedan koppla samman dessa resultat med litteraturen.

Efter att vi inlett våra intervjuer med att ställa några personliga frågor om informantens bakgrund, för att skapa oss en förförståelse för hur deras situation sett ut då de blev utbrända, gick vi vidare med våra frågor under de tre huvudrubrikerna.

## 4.1 Kontakt med människor som en orsak till utbrändhet

### Kontakt med omgivning, kollegor, chef och föräldrar till elever

Vi började med att fråga informanterna om hur deras kontakt med omgivning, kollegor, chef och föräldrar till elever sett ut. Ingen av informanterna upplevde att kontakten med omgivningen (såsom familj och övriga samhället) hade haft en avgörande betydelse. Gemensamt för tre av informanterna är att de anser sig ha haft en mycket bra kontakt med sin överordnade. En chef till en av informanterna har i efterhand uttryckt sig med följande skrämmande citat: *Det var som titta på en bilolycka på håll, man visste vad som skulle hända.* De anser sig också överlag ha haft en bra kontakt med sina kollegor. En av våra informanter kände sig utnyttjad av sin chef. Chefen ville vara väldigt personlig och ringde dagligen, kvällar som helger. Informanten upplevde denne som psykopatisk och samarbetet blev allt sämre. Denna person beskriver det så här: *Chefen ville vara min bästa väninna.*

Det resulterade i att informantens kropp en dag helt enkelt slutade att fungera, det tog stopp. För att uttrycka det säger informanten följande: *Folk säger att det finns en vägg... Ja, det finns f-n i mig en vägg!*

Denne informant anser sig dock ha haft en mycket bra kontakt med sitt arbetslag då dessa även uppmärksammade varningssignalerna på en annalkande utbränning. Ytterligare en informant upplevde sig ha svårigheter med ledningen. Personen upplevde sig inte få någon förståelse av sin chef och anser samarbetet vara av mycket dålig karaktär. Samma person kände sig dessutom motarbetad av sina kollegor. Alla intervjuade ansåg att kontakten med elevers föräldrar alltid har fungerat bra. En av de svarande betonade dock vikten av föräldrarnas åsikter.

Christina Maslach menar att samarbetet med kollegor och andra medarbetare är också viktiga för att man skall må bra på arbetsplatsen. Hon skriver: *Låt mig vara ifred och sköta mitt* är tankar som är vanliga bland lärare i skolan. Man avskärmar sig från sina kollegor och vill minska ner kontakten med andra människor till ett minimum.<sup>73</sup> Även kontakten med chef och ledning kan ställa till problem och öka stressen hos den anställda. Om chef och anställd inte är överrens om vilka åtgärder som har genomförts kan det uppstå en negativ balans i relationen mellan vederbörande. Chefen kan både hjälpa och stjälpa. Överordnade ger sällan positiv feedback, något som helt enkelt kan komma sig av dem tar för givet att den anställda skall stå till tjänst och göra sitt jobb ändå och att man som chef bara behöver påpeka det den anställda gör fel.<sup>74</sup>

### Gensvaret på informanternas arbete

Gensvaret på informanternas arbete har visat sig vara olika. Även här upplevde flertalet av de intervjuade att de fått ett bra gensvar med positiv feedback. Någon anser dock att man som lärare måste försvara sin roll gentemot samhället då det handlar om ledighet, så som sommarlov, påsklov och jullov och sitt engagemang i sina elever.

En av informanterna säger: *Någon kan fråga mig, - har du ett barn? – Nej jag har 200, svarar jag då!* Eller: *Jag är bara lärare... Men det är inget bara.*

---

<sup>73</sup> Maslach 2001:60

<sup>74</sup> Maslach 2001:62-63

En annan av respondenterna ansåg sig inte ha fått något bra gensvar från kollegorna. Dock tror denne att det i stor utsträckning berodde på den själv att omgivningen gav ett negativt gensvar på det jobb denne gjorde då symtomen ledde till att informantens humör varierade kraftigt.

Enligt Christina Maslach fokuserar man som hjälpare oftast på problem. Detta beror på att man tror sig kunna hjälpa den sökande personen om man bara vet vad som är fel.<sup>75</sup> Som lärare är ett återkommande problem avsaknaden av positiv återkoppling på det arbete man gör. Samhället i övrigt tar för givet att jobbet skall göras av personen i fråga och ser därför ingen anledning till att ge någon positiv kritik. Att man lyfter fram det negativa och glömmar att fokusera på det positiva leder till att hjälparen upplever en hög grad av frustration. Det är också lätt att då utveckla en negativ syn på de människor som man hjälper. Oftast leder det till att hjälparen en dag känner att de har fått nog av att försöka hjälpa.<sup>76</sup>

### **Stressade situationer**

Vi gick sedan vidare med frågor rörande stress och stressade situationer. Vi frågade vad informanterna ansåg vara en stressad situation och hur de hade hanterat den innan deras utbrändhet. Merparten av informanterna nämnde arbetsuppgifterna som en stressad situation. De menar då att situationen är alltför splittrad då de helst av allt skulle vilja få arbeta endast med undervisning och inte med så mycket administration runt omkring. Eleverna eller någon annan klassrumsituation verkar inte ha utgjort en stressad situation för någon av de tillfrågade.

Vi undrade över hur respondenterna hanterade stressen. Någon var ute och sprang samt gjorde avslappningsövningar. De övriga informanterna tog inte stressen på allvar. De fortsatte att arbeta hårt, tog på sig ytterligare arbetsuppgifter och slutade att sova. Allt för få uppleva att de hade kontroll över sin situation.

Christina Maslach menar att målsättningar, regler och resurser alla är delar på en arbetsplats som oftast bestäms uppifrån ledning och chefer. Oftast är den allt för stora arbetsbördan det som ligger till grund när arbetsmiljön ses som orsak till utbrändhet. När allt för mycket krävs allt för snart känner sig människan otillräckligt och man upplever ett tillstånd som vi brukar referera till som *stress*. När arbetsbördan är för hög försämras kvalitén på hjälpen som hjälparen kan förmedla till mottagaren.<sup>77</sup>

### **Självkänsla**

Nästa fråga som vi samtalade om berörde informanternas upplevelse av om någon specifik situation hade påverkat deras självkänsla. Ja, svarade en av respondenterna. Denne tog ett exempel på sitt eget ledarskap då denne under tiden då utbrändhetssymtomen började visa sig hade ett allt mer aggressivt temperament och ett väldigt strängt förhållningssätt gentemot eleverna. Detta är något personen fortfarande känner skuld över.

Två av informanterna har haft situationer med en äldre kollega av motsatt kön som har påverkat deras självkänsla negativt.

---

<sup>75</sup> Maslach 2001:30-31

<sup>76</sup> Maslach 2001:32-34

<sup>77</sup> Maslach 2001:53

## 4.2 Arbetsmiljön som en orsak till utbrändhet

Tidigare forskning visar tydligt att faktorer rörande arbetsförhållanden har starka samband med utbrändhet. Med arbetsförhållanden menas möjligheter att få stöd, att få uppleva kontroll över sin arbetssituation och vilka krav som ställs på arbetet.<sup>78</sup>

Christina Maslach och Michael P Leiter menar att den mest betydelsefulla orsaken till utbrändhet är arbetsmiljön. För att kunna uppleva en balans i arbetet gäller det att hitta en lösning mellan den tid och kraft man har. Arbetsmängden har att göra med vad och hur mycket man gör. För en ökad produktivitet görs nedskärningar på personal. För lärare kan detta betyda att det måste belastas med större grupper att undervisa. Det kan bli längre arbetsdagar och de anställda får arbeta hårdare med färre pauser.<sup>79</sup> Långa, hårda och intensiva dagar på arbetet gör att energin tar slut.<sup>80</sup> Även om en persons yrke gör den utmattad, slut på energi och andra fysiska som psykiska hälsoproblem väljer man att fortsätta gå till sitt arbete. Man har en plikt och känner en skyldighet gentemot sina kollegor.<sup>81</sup>

### Arbetsbelastning

Här inledde vi med att prata om ut i fall respondenterna hade upplevt sin arbetsbelastning som hög eller låg. Alla svarade att arbetsbelastningen var allt för hög. En av lärarna sa: *Jag vill göra ett bra jobb och då räcker det inte med 100 %*. En annan lärare sa: *Läraryrket är så mycket mer än att bara lära någon något. Det är så väldigt mycket ansvar och man är väldigt ensam*. En av våra respondenter fick följande respons av en sjuksköterska: *Så här är det för lärare första året, du vänjer dig!*

### Självupplevd kontroll

Vi gick vidare med att samtala om den självupplevda kontrollen i beslut, inflytande och ansvar. Den egna kontrollen anses vara stor av flera informanter. De anser likväl att deras kontroll borde uppgå till 100 %. En av informanterna ansåg sig ha väldigt låg kontroll över sin egen arbetssituation.

Christina Maslach och Michael P Leiter skriver att om man inte har kontroll själv på sitt arbete i form av beslutsfattande, ansvar och inflytande minskas den enskilda självständigheten och engagemanget i det egna arbetet. Har man inte kontroll över sitt arbete kan det hindra en att ta itu med olika saker. En människa kan lätt förlora intresset om de inte känner att de utvecklas vidare och får saker och ting utförda.<sup>82</sup>

Människor riskerar att råka ut för utmattning, cynism och otillräcklighet om de saknar kontroll över viktiga delar av arbetet, oavsett om det rör sig om individuell eller gemensam kontroll.<sup>83</sup>

Robert Karasek och Töres Theorell menar att lärare är ett av de yrken där man som anställd oftast upplever sig ha väldigt höga krav på sig uppifrån samtidigt som man har en låg egen kontroll över sin arbetssituation. *Krav-kontrollmodellen* visar också att om man är allt för

---

<sup>78</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:14

<sup>79</sup> Maslach & Leiter 2000:58-59

<sup>80</sup> Maslach & Leiter 2000:61

<sup>81</sup> Maslach & Leiter 2000:62-63

<sup>82</sup> Maslach & Leiter 2000:62-64

<sup>83</sup> Maslach & Leiter 2000:65

engagerad i sitt arbete kan även det leda fram till att man arbetar för mycket och så småningom också blir utbränd.<sup>84</sup>

### **Samarbete med ledning och kollegor**

Informanterna ombads sedan berätta om sitt samarbete med ledning och kollegor. Merparten av de intervjuade ansåg att samarbetet hade fungerat bra. Någon nämner emellertid att ledning och kollegor hade ohyggliga krav på den anställde och att samarbetet inte alls fungerade. Informanten beskrev sin allt för höga arbetsbelastning och den icke fungerande situationen i klassrummet för sin chef. Chefen insåg inte allvaret i situationen förrän det var för sent.

Som vi tidigare nämnt hade en annan av våra informanter också tydliga problem gällande samarbetet med ledningen. Den läraren uttryckte sig så här: *När det gungar i organisationen så gungar hela skolan på något vis, det blir så oerhört tydligt när det inte fungerar uppåt.*

Enligt Christina Maslach och Michael P Leiter blir relationerna på arbetet en viktig del i en persons identitet.<sup>85</sup> Finns inget samarbete och gemenskap i gruppen på arbetsplatsen är man mer i vägen för varandra än ett team som förbättrar sina insatser. Saknas det gemenskap är det lätt att konflikter uppstår. Konflikter kan vara bra för gruppen om man lyckas lösa dem, dock är olösta konflikter skadligt. Då kan mer energi gå åt till tävlan gentemot varandra som annars kunde ha använts till produktivt arbete.<sup>86</sup> Förtroende, respekt och öppenhet är tre viktiga element på en arbetsplats för att en person ska fortsätta vara engagerad på arbetet.<sup>87</sup>

Det finns ingen enig grund att bygga samhörighetskänslan på om värderingarna står i konflikt med varandra.<sup>88</sup>

### **Funderingar om byte av tjänst**

Vi frågade sedan om de hade funderat på att byta tjänst, arbetsplats eller yrke. Två av de fem tillfrågade nämnde att de hade funderat på att helt byta yrke efter att symtomen på utbrändhet började dyka upp. Två informanter har bytt tjänst och en av dem har bytt arbetsplats efter sin sjukskrivning. Ytterligare två av de tillfrågade funderar just nu på att byta tjänst och den femte kommer att tillträda en ny tjänst efter årsskiftet 2007/2008.

Som vi tidigare nämnt i inledningen visar rapporter att var fjärde lärare funderar på att byta arbete.<sup>89</sup>

## **4.3 Personliga egenskaper som en orsak till utbrändhet**

Enligt Christina Maslach har personlighet stor betydelse när det gäller utbrändhet. Några ofta förekommande personlighetsdrag hos en som är utbränd, är bland annat en svag person som har svårt att stå för sina åsikter bland folk, någon som är rädd och ängslig och någon som har svårt att sätta gränser.<sup>90</sup> Andra personlighetsdrag som också gör sig gällande är kort stubin och en person som har svårt att hantera sin ilska.<sup>91</sup>

<sup>84</sup> <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=767> 2004

<sup>85</sup> Maslach & Leiter 2000:72

<sup>86</sup> Maslach & Leiter 2000:74-75

<sup>87</sup> Maslach & Leiter 2000:76

<sup>88</sup> Maslach & Leiter 2000:79

<sup>89</sup> <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=3504> 2004

<sup>90</sup> Maslach 2001:80

<sup>91</sup> Maslach 2001:81

## Respondenternas beskrivning av sig själva

Vi bad respondenterna att beskriva sig själva som person, både i privatliv och i yrkessammanhang. Alla beskriver sig själva som ambitiösa, många nämner sitt kontrollbehov av den egna situationen, att de inte vill göra bort sig och att det är viktigt vad andra tycker. Detta genomsyrar både deras privatliv och i yrkessammanhang.

## Upplevelse av självförtroende och ambitionsnivå

Vidare resonerar vi om informanternas upplevda självförtroende och ambitionsnivå. Gott självförtroende och väldigt hög ambitionsnivå är något som är genomgående hos våra informanter. En lärare sa: *Jag är alltid bäst när det gäller*. En annan sa: *Jag tror jag kan fixa allt*. En tredje informant sa: *Jag klarar allt, bara det finns tid*. Ytterligare en lärare uttryckte som så att: *Är man ambitiös som lärare så är man körd*.

Christina Maslach menar att tycka om sig själv och att veta vem man är har stor betydelse för om man ligger i riskzonen för utbrändhet. Man bör också känna till sina positiva och negativa sidor och hur man hanterar stressade situationer för att kunna undvika utbrändhet.<sup>92</sup>

## Egna åsikter och drivkraft

Intervjuerna fortsatte med ett samtal om informanternas inställning till om de haft många egna åsikter i arbetet och om de i så fall drev igenom dessa. Flertalet av våra informanter ansåg sig vara drivande och stod för sina åsikter. Att vara i centrum är inget som vår sista informant tycker om. Dennes åsikter skall gärna föras fram men det skall då ske i det tysta: *Jag är helt nöjd med att andra driver igenom en sak, bara jag har lagt grunden och planerat allt*.

## Självkännedom och begränsningar

Vi undrade sedan om respondenterna upplevde att de förstod och kände sig själva väl, vi avsåg då om de kände sin egen förmåga och sina begränsningar. Majoriteten av de intervjuade berättar att de inte kände några begränsningar alls. De arbetade på tills kroppen tog stopp. Någon förstod inte alls varför man hade blivit sjukskriven. De såg egentligen signalerna på en annalkande utbrändhet men ville inte förstå och en av dem uttryckte sig på följande sätt: *Jag vet att det inte är hållbart rent intellektuellt men jag har inte förståelsen*.

## Tillfredställda grundläggande behov?

Vidare talade vi om i fall de intervjuade ansåg sig ha fått sina grundläggande behov tillfredsställda. Såsom sömn, mat och om de upplevde sig vara älskade. Det framkom att sömnlöshet var det första som drabbade dem alla. Vissa sov i snitt bara cirka 2 timmar per natt under en väldigt lång period. Matlusten försvann hos en av de tillfrågade. Alla informanter sa att de kände sig trygga i sin familjesituation men vissa nämner att det uppstod trauman i hemmiljön tiden före sjukskrivningen. Flera av dem nämner också att situationen i hemmet påverkades på grund av det tillstånd som informanten befann sig i och en av dem sa: *Min identitet var jobbet*.

Christina Maslach menar att få sina personliga behov tillfredsställda är olika viktigt för olika människor. Dock är det viktigt att man själv upplever sig få sina behov tillfredsställda. Alla har ett behov av känna sig omtänkta och uppskattade.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Maslach 2001:81-83

## Utlopp för känslor

Nästa fråga som vi ställde handlade om ifall informanten upplevde sig ha fått utlopp för sina känslor. En av de tillfrågande berättade att den skrev ner sina tankar och känslor. Texten användes senare också vid läkarkontakt då informanten ansåg sig ha svårt för att kommunicera verbalt gällande sina känslor. En annan nämner att det visade sig i den privata relationen då denna informant gav utlopp för sina känslor genom att överföra de negativa känslorna på sin familj. En tredje informant började träna aggressiv kickboxning. Någon annan berättar om gråtande som utlopp för sina känslor. Dock vill denna informant inte gråta inför andra människor utan gör det bara i sin ensamhet. Den sista informanten tränar löpning eller tennis för att få utlopp för sina känslor.

Enligt Christina Maslach är det mycket viktigt att kunna ge uttryck för sina känslor om man skall klara sig undan en utbränning. Den som inte kan ge utlopp för sina känslor lägger oftast över det negativa på den person/personer som denne hjälper. Inom läraryrket är det vanligt att lägga över det negativa på sina elever.<sup>94</sup>

## Empati för elever

Vi undrar sedan om respondenterna upplevde empati för sina elever. De nämner att de upplevde positiv energi i klassrummet och att eleverna var andningshållet. Gemensamt för majoriteten av de intervjuade är att de upplever att empatin för eleverna aldrig tog slut. Det var eleverna som gav dem energi.

Förmågan att kunna känna empati är av stor betydelse i ett hjälpande yrke. Att man kan leva sig in i andras känslor och försöka förstå deras upplevelser likaså. Dock verkar det underlätta om man har möjlighet att förhålla sig objektiv menar Christina Maslach.<sup>95</sup>

## Främsta orsaken till utbrändheten

Slutligen frågade vi om informanterna kunde nämna de faktorer som de tror var den främsta orsaken till att de blev utbrända. Att man behöver en fungerande relation/familjesituation var de alla överrens om. Två respondenter erfar som vi tidigare berört en familjekris i samband med att deras symtom för utbränning uppkom. De tror båda att detta kan vara av betydelse.

I en undersökningsrapport från Arbetslivsinstitutet 1995 framkom att svåra familjeförhållanden och personliga kriser hade tydliga samband med utbrändhet.<sup>96</sup>

Att deras personlighet har spelat roll är också något som alla nämner. De intervjuade berättar också om en ohållbar arbetssituation med allt för många arbetsuppgifter som gör att man upplever en känsla av otillräcklighet, att man är överbelastad med arbetsuppgifter, turbulens i ledningen, och om mycket höga förväntningar på sig själv. Det handlar inte så mycket om andras krav, utan krav på en själv är det som är den största gemensamma nämnaren hos de tillfrågade.

---

<sup>93</sup> Maslach 2001:84-85

<sup>94</sup> Maslach 2001:88

<sup>95</sup> Maslach 2001:90

<sup>96</sup> Belaagh, Gustafsson & Hallsten 2002:14-15



## Andra orsaker till utbrändhet

Vi bad dem också att nämna några andra orsaker som de tror kan förorsaka utbrändhet hos lärare. Att bli missförstådd av ledning, kollegor och föräldrar kan vara en orsak trodde någon. Att man kämpar och lägger ner mycket energi och att det sedan inte uppskattas av någon var en annan faktor samt att inte kunna kommunicera och handskas med människor på sin arbetsplats ytterligare en. En informant ansåg att det är viktigt att ha en framtidstro på sitt yrke för att klara sig undan utbrändhet. Många av respondenterna nämnde problemet med att jobbet som lärare aldrig tar slut samt bristande resurser på arbetsplatsen som en orsak. Med bristande resurser menar de bland annat; brist på skolmateriel, brist på resurslärare, tillgång till fler assistenter till elever med särskilda behov och möjlighet att få handledning vid behov.

## 4.4 Sammanfattning av resultatredovisning

Kontakten med omgivning såsom kollegor och chef på arbetsplatsen verkar ha påverkat alla våra informanter gällande deras utbrändhet. Ingen av informanterna har upplevt en helt smärtfri kommunikation med kollegiet. Flertalet nämnde dock att de haft en mycket bra kontakt med sin chef. Övrig omgivning har ej haft en avgörande betydelse gällande våra informanternas utbrändhet. De flesta av dem ansågs sig ha fått bra positiv feedback från kollegor och chef.

Informanterna upplevde att de blev stressade på grund av en mycket hög arbetsbelastning. Den berodde i de flesta fall på en stor andel administrativa uppgifter vid sidan om undervisningen. Alla upplevde att arbetsbelastningen var allt för hög. Dock anser sig de flesta av våra informanter ha haft en hög kontroll över sin egen arbetssituation.

Alla informanter har funderat på, skall byta eller har bytt tjänst.

Hög ambitionsnivå, stort kontrollbehov och ett gott självförtroende är något som återfinns hos alla våra informanter då de beskriver sig själva. De flesta av dem säger sig vara mycket drivande då det gäller att få igenom egna tankar och idéer på arbetsplatsen. Flertalet av de intervjuade förstår nu varför de blev sjukskrivna men att de innan insjuknandet inte kände några som helst begränsningar hos sig själva. De arbetade på tills kroppen tog slut. Sömlöshet var det första tecknet som drabbade alla informanter. Flertalet av våra informanter försökte redan innan utbrändheten att få utlopp för sina känslor på varierande sätt. Bland annat genom träning, att skriva ner tankar eller att gråta.

Gemensamt för alla respondenter är att de upplevde eleverna och klassrummet som ett andningshål. Alla upplever att de kunde känna empati för sina elever. De var också överens om att det är oerhört viktigt med en väl fungerande familjesituation.

Bristande resurser i form av tid, assisterande lärare, skolmateriel, möjlighet att få handledning med mera är en stor bakomliggande faktor hos alla våra informanter.

## 5. Diskussion

När vi bestämde oss för att undersöka vilka bakomliggande faktorer det är som ligger till grund för utbrändhet hos lärare trodde vi oss finna andra svar än de som vi fick i intervjuerna.

## 5.1 Kontakt med människor som en orsak till utbrändhet

Som vi tidigare nämnt står det i litteratur att läsa att ett yrke med nära mänsklig kontakt kan vara mycket svårt och påfrestande. Maslach utgick i början av sin forskning från att utbrändhet bara kunde drabba människor i yrken med stor mänsklig kontakt. Detta kom senare att ändras då hennes forskning visade att även andra yrkeskategorier kan drabbas av utbrändhet.

Ingen av våra informanter sa att kontakten med människor hade varit deras största orsak till utbrändhet. Detta var något förvånande då vi hade förväntat oss att kontakten med elever och elevers föräldrar skulle vara den största bakomliggande orsaken. Informanterna beskrev istället tiden med eleverna som den tid de kunde använda som ett andningshål.

I samhällsdiskussionen handlar det mycket om kontakten med föräldrar till elever som ett problem sett ur lärarens synvinkel. Statistik visar att gymnasie- och universitetslärare blir utbrända i större utsträckning än lärare i de tidiga åldrarna. Denna grupp av lärare har dock ingen eller väldigt lite kontakt med föräldrar. Då inga av våra respondenter har upplevt kontakten med föräldrar till elever som en orsak till deras utbrändhet har vi kommit fram till att det inte är den faktor som har störst betydelse för utbrändhet.

Endast två av våra fem informanter har upplevt att de haft en dålig kontakt med sin chef. Det har därför inte gått att dra några slutsatser utifrån våra intervjuer gällande den frågeställningen. Vi anser dock att en bra kontakt såsom kommunikation, feedback och förtroende med arbetslag och ledning är mycket viktigt för hur man mår på sin arbetsplats.

Christina Maslach tar upp att det är mycket vanligt att lärare ej får någon positiv återkoppling från sin överordnade på det arbete som de gör.<sup>97</sup>

I Christina Maslachs bok *Utbränd* kan man också läsa att: *När man gör någonting för en människa vill man gärna höra hur det gick.*<sup>98</sup>

Informanterna hade många olika erfarenheter gällande feedback och gensvar på deras arbete. Det är därför svårt att dra några slutsatser utifrån de resultat som vi fick men vi vill återigen påpeka vikten av positiv återkoppling på det arbete man utför. Vi tror att positiv feedback leder till att man växer som människa och då också får kraft att orka mer. Avsaknaden av positiv feedback verkar vara stor inom läraryrket och det är därför av än större vikt inom just denna yrkesgrupp att ens chef ser en.

Vi kommer i ett senare avsnitt om arbetsmiljön som orsak till utbrändhet diskutera detta vidare.

När vi frågade våra informanter angående stressade situationer trodde vi att de skulle prata om olika förhållanden i klassrummet eller besvärliga situationer som förekommit med elever. Detta stämde inte alls då det istället var arbetsuppgiften och allt runt omkring som upplevdes stressigt. Kanske borde man uppifrån ledningens håll försöka se till att det inte uppkommer mer administrativa uppgifter än nödvändigt för att på så sätt minska arbetsbelastningen för lärarna.

---

<sup>97</sup> Maslach 2001:32-24

<sup>98</sup> Maslach 2001:32

Även i frågan om det var någon händelse eller situation som påverkat deras självkänsla fick vi andra svar än vi förväntat oss.

Vi kan läsa i Christina Maslachs bok *Utbränd* att:

*En lärare som blir mycket upprörd när han inte får klassens uppmärksamhet reagerar kanske inte främst på bristen på ordning utan bristen på respekt eller erkännande av hans förmåga och auktoritet.*<sup>99</sup>

De lärare som vi intervjuade nämnde andra faktorer som kritik och negativ feedback från kollegor. Eleverna hade aldrig varit problemet gällande utbrändhet för våra informanter.

## 5.2 Arbetsmiljön som en orsak till utbrändhet

Vi trodde att arbetsmiljön skulle vara den största faktorn till utbrändhet, en teori som också styrks av litteraturen, bland annat i Christina Maslach och Michael P Leiters bok *Sanningen om utbrändhet*. De menar där att det är arbetsmiljön som är den mest betydelsefulla orsaken.<sup>100</sup> Enligt våra intervjuer framstår resultatet annorlunda än teorierna och vi menar nu efter denna studie att arbetsmiljön inte är den allra viktigaste bakomliggande faktorn.

Alla informanter svarade att arbetsbelastningen var allt för hög. Med arbetsbelastningen menar vi undervisning och administrativa uppgifter med mera. De flesta intervjuade upplevde dock att de hade stor kontroll över sin egen arbetssituation.

Karasek menar att hög arbetsbelastning i sig inte behöver innebära något negativt om man upplever att man samtidigt har hög kontroll. Vad är det då som gör att våra informanter ändå har blivit utbrända? En tanke är att dessa fem fall inte passar i Karaseks modell. Vi tror istället att våra informanter är personer med mycket starkt kontrollbehov (som de flesta av dem också betonar i intervjuerna) och att de upplever sig ha kontroll över sin arbetssituation trots att fallet egentligen är motsatt.

Vi har även kunnat läsa att medarbetare och överordnade är viktiga delar i arbetsmiljön. Arbetskamrater och chefer ska finnas som stöd, inte utgöra en emotionell stressfaktor. Vi håller med en av våra informanter som menar precis som vi att en bra organisation börjar med ett bra ledarskap. Vi tror det är viktigt med ett väl fungerande arbetslag där man kan uttrycka sina känslor och stöd för sina teorier. En av våra informanter med lång arbetslivserfarenhet inom skolan nämner att arbetslag ofta inom skolan spretar åt olika håll och att det då är svårt att känna samhörighet med sina kollegor. Vi anser att alla personer som är delaktiga i skolan bör sträva åt samma håll för att kunna uppleva de mål som bör vara väl uttalade på skolan.

Tre av respondenterna upplevde sig ha haft ett bra samarbete med sina kollegor och chef. Det finns undantag bland två av våra informanter som tror sig veta att deras utbrändhet till en viss del baseras på deras bristande samarbete med sin chef och dennes ledarstil.

Efter att ha tagit del av våra informanternas berättelser förstår vi att de svarade som de gjorde gällande frågan om de någon gång funderat på att byta tjänst, arbetsplats eller yrke. Några är i detta skede redan på gång med att byta arbetsplats.

---

<sup>99</sup> Maslach 2001:48-49

<sup>100</sup> Maslach & Leiter 2000:58

### 5.3 Personliga egenskaper som en orsak till utbrändhet

Vi tror att de personliga egenskaperna är de absolut viktigaste bakomliggande faktorerna när det gäller utbrändhet bland lärare. Vi baserar detta på de svar som vi fått fram genom våra intervjuer då det är här vi hittar den gemensamma nämnaren hos alla våra informanter.

Samtliga respondenter använder ordet ambitiös, många sitt kontrollbehov och att det är viktigt att inte göra bort sig då de beskriver sig själva. De nämner också att förhållandet är det samma för dem i arbetet som i hemmet. Karakteristiskt för våra informanter är även att de upplever sig ha gott självförtroende och en hög ambitionsnivå. De är drivande, tror de kan klara av allt själva och undviker helst att fråga om hjälp. Att besitta alla dessa egenskaper, tror vi till stor del ligger till grund varför våra intervjupersoner drabbats av utbrändhet.

De allra flesta av de intervjuade kände heller ingen begränsning utan arbetade på tills kroppen helt enkelt gick in i väggen. Vi tror att personer som har hög sjuknärvaro och som aldrig är borta från sin arbetsplats hur sjuka de än är, inte *kan* förstå när kroppen säger nej och varför de blir sjukskrivna.

Sömnlösheten var det första fysiska tecknet på utbrändhet bland våra informanter. Att sova *tar tid* och tid är något som respondenterna inte ansågs sig ha tillräckligt av. Vi är förvånade att de orkade arbeta så länge med denna typ av symtom.

Anledningen till att vi tror att de personliga egenskaperna har en sådan viktig betydelse, är på grund av att det är här som vi har hittat en gemensam nämnare bland alla lärare som vi intervjuade. Vi upplever att alla våra informanter har liknande beteende och karaktärsdrag. Självfallet är inte utbrändhet något som behöver drabba alla människor med det här beteendet och med de karaktärsdragen men vi tror att denna bakomliggande faktor har en väldigt avgörande betydelse i kombination med arbetsmiljö, människokontakt och/eller familjesituation.

Då vi slutligen bad informanterna att nämna de faktorer som de tror var den främsta orsaken till att de blev utbrända visade dem alla på en väldigt god självinsikt då de klart och tydligt kunde redogöra för de orsaker som de tror var de främsta till deras egen utbränning.

Vi tror precis som informanterna att bristande resurser samt att arbetet som lärare aldrig riktigt tar slut kan vara en stor bidragande orsak till utbrändhet. Detta på grund av att då man arbetar med människor aldrig kan koppla bort sina tankar från de personer som man dagligen kommer i kontakt med. Man utvecklar som lärare ett stort personligt engagemang.

Inledningsvis säger vi att vi beslutat oss för att inte bli lärare utan istället arbeta med personal- och arbetslivsfrågor. Vetskapen om den höga graden av utbrändhet bland lärare, erfarenheter från vår verksamhetsförlagda utbildning samt vår tidigare arbetslivserfarenhet har som läsaren nog förstått, inte helt oväntat bidragit till dessa beslut. Efter att ha genomfört denna studie står vi fortfarande fast vid denna ståndpunkt. Även om det förefaller som om varken föräldrar eller elever är den huvudsakliga orsaken till utbrändhet bland våra informanter, är vi övertygade om att vi inte önskar en framtid inom läraryrket. Exempel på andra orsaker till detta är, att vi har andra intressen, ser bättre karriärmöjligheter och högre lönesättning inom andra områden. Vi brinner dock fortfarande för idrott och hälsa och hoppas att det även i framtiden skall finnas med som en del i vårt senare yrkesval. Även om kanske det som här framkommit; stress, dåliga arbetstider och ledningsproblem går att förändra, kanske till och med lättare än relationsproblem med föräldrar och elever, ser vi ändå hindren svåröverskådliga. Ständiga omorganisationer inom skolan och lärarutbildningen underlättar inte heller dessa förändringar.

Inget system får tid att stabiliseras innan nya utvärderingar efterfrågas från de styrande instanserna.

## **6. Fortsatt forskning**

Då vår studie endast har omfattat fem informanter hade det varit intressant att göra en mer omfattande studie med fler respondenter. Vi hade då kunnat intervjua en bredare grupp lärare från flera åldersgrupper och flera olika lärartyper. Vi funderade från början på att jämföra utbrändhet bland svenska lärare med utbrändhet bland lärare i ett annat land. Detta blev dock en alltför stor undersökning för examensarbete. Kanske kan vi inspirerat någon annan att fortsätta studera ämnet i en djupare studie.

Vidare inser vi att bristen på skriven och publicerad litteratur i ämnet är stor. Litteratur gällande utbrändhet i största allmänhet finns det gott om. Dock skulle det vara intressant att kunna titta på mer aktuell statistik rörande utbrändhet bland just lärare i svenska skolor.

# Referenslista

## Tryckt litteratur

Backman, Lena (2000) *Psykisk ohälsa bland skolans personal - Risk för utbrändhet?*  
Stockholm: Yrkesmedicinska enheten  
ISSN 1401-0550

Belaagh, Katalin; Gustafsson, Klas; Hallsten, Lennart (2002) *Utbränning i Sverige: En populationsstudie*. Arbetslivsinstitutet  
ISBN 91-7045-639-9  
<https://gupea.ub.gu.se/dspace/handle/2077/4287>. 2008-01-05, klockan 14.30

Ekholm, Mats; Fransson, Anders (2002) *Praktisk intervjuteknik*. Göteborg: Nordstedts förlag  
ISBN 91-7297-566-0

Gilje, Nils; Grimen, Harald (1992) *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Uddevalla:  
Boförlaget Daidalos  
ISBN 91-7173 021 4

Hansen, Lars H; Orban Pal (red) (2002) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur  
ISBN 91-44-02321-9

Hellerstedt, Hans (1988) *Hur mår magistern? Fakta och funderingar om utbränning i läraryrket*. Finspång: AB An-Jo Tryck  
ISBN 91-970930-0-9

Maslach, Christina (2001) *Utbränd – Om omsorgens personliga pris och hur man kan förebygga utbränning*. Stockholm: Natur och Kultur  
ISBN 91-27-07147-2

Maslach, Christina; P Leiter, Michael (2000) *Sanningen om utbrändhet*. Stockholm: Natur och Kultur  
ISBN 91-27-07115-4

Socialstyrelsen (2003) *Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm:  
Elanders Gotab AB  
ISBN 91-7201-786-4

Stensmo, Christer (2002) *Vetenskapsteori och metod för lärare – en introduktion*. Uppsala:  
Graf Tryckeri AB  
ISBN 91-89040-44-9 X-O

## Internet

Arbetsliv – Tidningen för dig som arbetar med arbetsmiljöfrågor - Webbupplagan

<http://www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=1708>

2008-01-05, klockan 14.35

Försäkringskassan

<http://www.forsakringskassan.se/filer/publikationer/pdf/red0407.pdf>

2008-01-05, klockan 14.35

Hemsida för Ayala Pines

<http://literati.net/Pines/index.htm>

2008-01-05, klockan 16.36

IPM - Institutet för Psykosocial Medicin

[http://www.orebroll.se/upload/USO/YMK/Dokument/ipm\\_om\\_utbrand.pdf](http://www.orebroll.se/upload/USO/YMK/Dokument/ipm_om_utbrand.pdf)

2008-01-05, klockan 14.41

Karlstads Universitet - Forskningsdatabasen

[http://www.kau.se/forskning/forskdb/index.lasso?to\\_do=show\\_researcher&id=1005](http://www.kau.se/forskning/forskdb/index.lasso?to_do=show_researcher&id=1005)

2008-01-05, klockan 14.37

Karolinska Institutet – Professorer och deras forskning

<http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=1769&l=sv>

2008-01-05, klockan 14.42

New York Times

<http://query.nytimes.com/gst/fullpage.html?res=9404E4DB163EF931A35751C1A96F958260>

2008-01-05, klockan 14.40

Professional Profile of Christina Maslach

<http://maslach.socialpsychology.org/>

2008-01-05, klockan 15.15

Suntliv.nu - Arbetmiljö och hälsa för kommuner och landsting

<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=3504>

2008-01-05, klockan 14.27

<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=1019>

2008-01-05, klockan 14.33

<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=767>

2008-01-05, klockan 14.34

Sveriges läkarförbund - Svenska psykiatriska föreningens rapport - *Stress och utmattningstillstånd*

<http://www.slf.se/upload/Lakarforbundet/Arbetsliv/Stress.pdf>

2008-01-05, klockan 14.36

University of Massachusetts – School of Health and Environment

[http://www.uml.edu/college/she/WE/Faculty/Robert\\_A\\_Karasek.html](http://www.uml.edu/college/she/WE/Faculty/Robert_A_Karasek.html)

2008-01-05, klockan 14.43

# Bilaga

## Intervjulist

Kön

Ålder

Civilstatus

Typ av tjänst

Antal år inom yrket

Utbildning

Varför blev du lärare?

Hur länge sedan var det du först upplevde utbrändhetssymtom och på vilket sätt tog sig det i uttryck? Berätta om vad som hände, hur du upplevde den tiden och vilka följder det fick.

Uppfattade du symtomen själv eller var det någon annan i din omgivning?

Hur länge upplevde du symtom innan du sökte vård? Vilken typ av vård/behandling fick du?

Fick du utbränd som diagnos?

Blev du sjukskriven och i så fall hur länge?

Hur länge var du yrkesverksam som lärare innan du upplevde de första utbrändhetssymtomen?

## Bakomliggande faktorer

*Kontakt med människor som en orsak till utbränning*

Hur var kontakten med din omgivning, kollegor, chef och föräldrar till elever innan du blev utbränd?

Hur upplevde du gensvaret på ditt arbete (från samhället, omgivning, kollegor, chef och föräldrar till elever)?

Hur hanterade du stressade situationer och vad var en stressad situation för dig innan du sökte vård?

Var det någon typ av situation som påverkade din självkänsla?



### *Arbetsmiljön som en orsak till utbränning*

Upplevde du arbetsbelastningen som hög eller låg?

Hur var din självupplevda kontroll (i beslut, inflytande och ansvar)?

Hur såg samarbetet ut med ledning och kollegor?

Hur såg din valmöjlighet ut gällande byte av tjänst eller arbetsplats? Var det något du funderade på?

### *Personliga egenskaper som en orsak till utbränning*

Berätta hur du upplevde dig själv som person, både i vardagen och i yrkessammanhang?

Hur upplevde du ditt självförtroende?

Hur upplevde du din ambitionsnivå?

Hade du många egna åsikter och drev du igenom dem? Hur gick du i så fall tillväga?

Hur upplevde du att du förstod och kände dig själv (självbild, förmåga och begränsning)?

Upplevde du att du fick dina grundläggande behov tillfredställda (sömn, mat, älskad, respekterad och att ditt arbete var uppskattat)?

Har du en uppfattning om hur du fick utlopp för dina känslor?

Upplevde du att du kände empati för dina elever?

Vilka faktorer tror du var främsta orsaken till att du blev utbränd?

Finns det andra faktorer du tror kan förorsaka utbrändhet? I så fall vilka?