



Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044-20 30 00
www.hkr.se

Kan specialpedagogisk handledning reducera stress för pedagoger?

Can guidance in special education reduce stress for pedagogues?

Författarens namn	Författarens namn
Malin Hald	Jessica Ekberg

Examensarbete:	15 hp
Sektion:	Lärarytbildningen
Program:	Speciallärarprogrammet/ Specialpedagogprogrammet
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	VT 2013
Handledare:	Ann-Elise Persson
Examinator:	Christer Ohlin

ABSTRAKT

Hald, M. & Ekberg, J. (2013) *Kan specialpedagogisk handledning reducera stress för pedagoger? Can guidance in special education reduce stress for pedagogues?*

Högskolan, Kristianstad,
Specialpedagogprogrammet
Avancerad nivå

Syftet med följande arbete är att belysa vilka copingstrategier pedagoger i förskolan och grundskolan har för att hantera sin egen stress och om specialpedagogisk handledning kan underlätta. Studien bygger på sex enskilda djupintervjuer och femtio enkäter som besvarats av slumpmässigt utvalda pedagoger på förskola, fritidshem och grundskola. Med hjälp av djupintervjuerna och enkäterna vill vi visa hur pedagoger uppfattar sin arbetssituation.

Vårt syfte baseras på två frågeställningar: Vilka copingstrategier har pedagoger i förskolan, grundskolan och fritidshem för att hantera stress? Upplever pedagoger att specialpedagogisk handledning skulle underlätta deras reflektion och stresshantering?

Arbetet ger en översikt över tidigare forskning om pedagoger och stress.

Sammanfattningsvis pekar resultatet av vår undersökning att pedagogerna upplever sitt arbete som meningsfullt, glädjefullt och betydelsefullt, men att deras arbetsbelastning är för hög. Pedagogerna använder sig av olika copingstrategier för att hantera sin stress. De upplever att de får stöd från kollegor. Resultatet visar att deras chefer inte i tillräcklig omfattning har möjlighet att kunna bekräfta, stödja, vägleda dem. Pedagogerna anser att om de erbjöds specialpedagogisk handledning skulle detta underlätta deras arbetssituation.

Kunskapsbidraget som denna studie kan bidra med är att belysa vikten av en hållbar utveckling och ett hållbart ledarskap inom pedagogisk verksamhet. Resultatet kan tillämpas genom att specialpedagogisk handledning kan bidra till att reducera pedagogers stress och kommer tredje part tillgodo, därmed barnen.

Nyckelord: Copingstrategier, pedagoger, specialpedagogisk handledning, stress.

Malin Hald
Jessica Ekberg

Handledare: Ann-Elise Persson
Examinator: Christer Ohlin

FÖRORD

Vi vill ge ett stort tack till de pedagoger som bistått oss, ställt upp och tagit av sin dyrbara tid, genom att besvara våra intervjuer och enkätfrågor. Utan er hjälpsamhet hade denna undersökning inte kunnat genomföras.

Vi vill också tacka vår fantastiskt ödmjuka handledare Ann-Elise Persson som varit en stor inspirations källa och alltid ställt upp när vi behövt hjälp.

Vi ansvarar gemensamt för samtliga kapitel i denna studie.

Malin Hald
Jessica Ekberg
2013-05-10

Innehållsförteckning

1 INLEDNING.....	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar.....	8
1.3 Studiens avgränsning.....	9
1.4 Studiens upplägg	9
2 LITTERATURGENOMGÅNG	10
2.1 Begrepp	10
2.2 Stress	11
2.3 Pedagoger och stress	12
2.3.1 Konsekvenser av stress på arbetsplatser.....	14
2.3.2 Åtgärder på organisationsplanet.....	15
2.4 Copingstrategier	16
2.5 Specialpedagogisk handledning	19
2.6 Sammanfattning	20
3 TEORIER	21
3.1 Teorier	21
3.1.2 KASAM	22
4 METOD.....	23
4.1 Val av metod	23
4.2 Undersöknings grupp/urval	24
4.3 Pilotstudie.....	24
4.4 Genomförande	25
4.4.1 Enkät.....	25
4.4.2 Intervjuer	25
4.5 Bearbetning	26
4.5.1 Enkät.....	26
4.5.2 Intervju	26
4.6 Studiens trovärdighet.....	27
4.6.1 Etiska övervägande	27
4.6.2 Tillförlitlighet	28
5 RESULTAT OCH ANALYS	29
5.1 Resultat enkäter	29
5.2 Analys av enkäter	32
5.3 Resultat av intervjusvar	33
5.4 Analys av intervjuerna.....	37
6 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION.....	40
6.1 Sammanfattning	40
6.2 Diskussion	40
6.3 Metoddiskussion.....	45
6.4 Specialpedagogiska implikationer.....	45
6.5 Fortsatt forskning	46
Källhänvisningar	47

Bilagor

Bilaga 1: Missivbrev

Bilaga 2: Enkät

Bilaga 3: Intervjuguide

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Detta arbete handlar om att sätta fokus på vilka strategier pedagoger har att hantera stress. Vi har i vårt yrke upplevt att många pedagoger verkar stå ensamma med sina problem. De har uttryckt frustration över sin arbetssituation. Vi anser det därför vara väsentligt att undersöka om pedagoger anser att specialpedagogisk handledning kan vara en möjlig strategi för att underlätta reflektion och stresshantering.

Många stora förändringar har skett under de senaste tjugo åren, både samhällsmässigt och även vad gäller skolans styrdokument. Detta har påverkat undervisningen och den svenska skolan. Dagens lärare verkar inte må bra. Detta framgår i Brantes (2008) avhandling där han beskriver att lärare arbetar under komplext intensiva arbetsformer. De känner sig osäkra i sin lärarroll och upplever frustration och stress. Detta beror till viss del på att de anser sig ha liten möjlighet att påverka verksamheten de arbetar i, hög arbetsbelastning och att lärarrollen förändrats. Detta får i sin tur konsekvenser för elever. Brante (2008) beskriver att det råder en ökad asymmetri mellan elever och lärare och att många elever känner antagonistiska känslor gentemot sin lärare. Pedagoger behöver enligt Brante (2008) få möjlighet att sätta ord på sin verklighet. Det kan innebära att de måste förändra sin syn på vad det innebär att vara lärare och reflektera över sitt eget sätt att undervisa för att skapa bättre relationer till sina elever. Vi har själva hört pedagoger prata om och sett hur svårt de har att räkna till och orka med sina arbetsuppgifter. Kollegor som verkar behöva hjälp, men som inte vet var de ska vända sig med sin frustration. Många gånger kan de vara så uppe i varv att de inte är närvarande gentemot elever eller andra vuxna. Detta är problem vi sett och är intresserade av att försöka analysera och inhämta fördjupad kunskap kring hur pedagoger hanterar stressfyllda situationer. Vilka strategier använder de sig av och är dessa strategier tillräckliga?

Att pedagoger har strategier för att hantera sin inre stress och må väl, är en nödvändighet för att de ska kunna fungera som stöd på alla plan, gentemot de barn som de ska relatera till.

Aspelin och Persson (2011) anser att fungerande relationer är en absolut nödvändighet. För att pedagogen ska kunna främja en lärande process behöver han eller hon först stå i relation till eleven. Relationen är alltså grundläggande i förhållande till undervisningen och individens lärande. Det relationella, mellanmänniska mellan individer, är fullständigt oförutsägbart, ogripbart, spännande och utmanande. Karasek och Theorell (1990) hävdar att en hög nivå av yttre krav i kombination med en låg nivå av personlig kontroll "egenkontroll", skapar ett tillstånd av negativ spänning, som på sikt kan leda till psykisk och/eller fysisk ohälsa.

Höga cortisol nivåer i kroppen har visat sig ha samband med känslor av hjälplöshet och nedstämdhet. Denna negativa stress kan även utlösas av situationer med låga krav, låg stimulans, i kombination med låg kontroll, såsom vid extremt monotona, rutinmässiga arbetsuppgifter anser Frankenhauser och Ödman (1983).

Socialstyrelsen (2001) menar att stress utan möjlighet till återhämtning, kan ses som ett folkhälsoproblem på grund av den mängd symptom och sjukdomsföljder forskare funnit i relation till långvarig stress. Det är en reaktion på inre tankar och/eller på miljön.

Enligt Karlsson (2007) kan långvarig stress leda till stora påfrestningar. En konsekvens kan bland annat bli att hjärta och kärl påverkas och vårt immunförsvar försämras. Stress påverkar vår hälsa både psykisk och fysisk och idag kan man med ganska stor säkerhet påstå att stress spelar en viktig roll som orsaksfaktor i en mängd olika sorters sjukdomar. Det kan vara allt från enkla förkylningar till livshotande tillstånd såsom hjärtinfarkt, cancer och slaganfall.

Brante (2008) anser att det finns en hel del problem i svensk skola idag. Han menar att många elever saknar godkänt betyg i ämnen och att detta kan uppfattas som om lärarna misslyckas. Brante (2008) menar även att forskning (OECD, 2004; Skolverket, 2007) visar på att svenska ungdomar klarar sig mindre bra i internationella skoljämförelser. Svenska ungdomars resultat försämras över tid (Skolverket, 2004). Det kan tyckas som att skolan och lärarna inte klarar av sitt lärar- eller samhällsuppdrag. Brante (2008) menar att det kan diskuteras om lärare har en reell möjlighet att genomföra sitt uppdrag. Lärares arbete framstår som komplicerat och intensivt. Lärares känslomässiga tillstånd inverkar på kvaliteten i skolarbetet. Strukturella begränsningar, som otillräckliga resurser, för lite tid eller för många elever och uppkomsten av nya läraruppgifter, kan förklara att lärare inte upplever sig ha tid eller hinna med sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Lärarna känner sig stressade.

Vi är därför intresserade av att undersöka vilka strategier pedagoger har för att hantera sin stress, eftersom arbetet för pedagoger är komplext och intensivt, samt präglas av asymmetri när det gäller relationen mellan pedagoger och barnen, vilket leder till negativa konsekvenser för verksamhetens resultat och pedagogernas personliga välbefinnande. Normell (2008) anser att det till lärarens professionella kompetens hör, att kunna hantera även känslor av vrede, obehag, hjälplöshet och inkompetens.

Handal (2007) argumenterar för vikten av en handledning som i hög grad utnyttjar reflektionen som redskap i skolan och förskolan. Som specialpedagoger kommer vi enligt examenförordningen SFS Svensk Författningssamling 2007:638 för specialpedagogiskt program vid Högskolan i Kristianstad (2013) att kunna verka som kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor inom såväl individ- som grupphandledning.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår uppsats är att belysa vilka copingstrategier pedagoger i förskolan, grundskolan och fritidshem har för att hantera sin egen stress och om specialpedagogisk handledning kan underlätta.

Frågeställningar

1. Vilka copingstrategier har pedagoger i förskolan, grundskolan och fritidshem för att hantera stress?
2. Upplever pedagoger att specialpedagogisk handledning skulle underlätta deras reflektion och stresshantering?

1.3 Studiens avgränsning

Vi har valt att begränsa vårt arbete genom att generellt studera vilka strategier pedagoger har att hantera stress oavsett yrkeskategori och om specialpedagogisk handledning kan underlätta. Eftersom vi har begränsade möjligheter till urval och begränsningar tidsmässigt har vi valt att inte göra jämförelser yrkeskategorierna emellan. Vi gör heller inga jämförelser relaterade till respondenternas ålder eller om det finns skillnader ur ett genusperspektiv.

1.4 Studiens upplägg

I litteraturgenomgången presenteras begreppen stress, specialpedagogisk handledning, pedagoger och stress samt copingstrategier.

Teorikapitlet handlar om teorierna Krav-Kontroll- Stödmodellen enligt Karasek och Theorell (1990) och KASAM enligt Antonovsky (1987).

I metodkapitlet beskriver vi hur vi använder oss av en kvalitativ undersökning utifrån studiens syfte och frågeställningar. Vi väljer att se vilka strategier pedagoger använder sig av utifrån en fenomenologisk ansats. De pedagoger som vi utför våra semistrukturerade intervjuer och enkäter med väljs utifrån ett bekvämlighetsurval.

Därefter kommer pilotstudie, genomförande av datainsamling via enkät och intervjuer, bearbetning, studiens trovärdighet, etiska överväganden och tillförlitlighet. Slutligen redovisas resultat och analys en sammanfattande diskussion, slutsats och tillämpning, samt några förslag till eventuell fortsatt forskning.

2 LITTERATURGENOMGÅNG

Vi kommer i detta avsnitt att ta upp begreppen stress, specialpedagogisk handledning och copingstrategier.

2.1 Begrepp

Specialpedagogisk handledning

Specialpedagogisk handledning är enligt Normell (2002) inte en rådgivningsgrupp och inte heller en omvårdnadsgrupp. Handledningen har ett bestämt syfte, fasta ramar och ger möjligheter till utveckling för den som vill ha det. Ramverket måste vara stabilt. Aspelin och Persson (2011) menar att målsättningen med specialpedagogisk handledning är att pedagoger ska reflektera över sitt arbete. Nationalencyklopedin (2013a) menar att handledning är en typ av praktiskt-pedagogiskt stöd. Bladini (2004) framhåller att begreppet handledning är problematiskt då det ges skilda innebörder i skilda sammanhang. Ett sätt att fånga fenomenet handledning är att beskriva det som en form av påverkansprocesser. Enligt Skolverket (2013) är handledning av pedagogiskt yrkesverksamma till för att stimulera den egna verksamhetens utveckling. Gjems (2007) menar att genom handledning framställs meningsskapande dialog och narrativ som viktiga för lärande och utveckling av yrkeskompetensen.

Stress

Enligt Nationalencyklopedin (2013b) definieras stress som en anpassningsreaktion som finns i människor och djurs organsystem. En reaktion utlöses av mentala och psykiska påfrestningar samt stress faktorer som individen har små möjligheter att påverka. Vid stresspåverkan utlöses hormonerna adrenalin och kortisol i kroppen. Krav som överskrider individens förmåga kan skapa stress. Om individer känner oförmåga att kunna inverka på den egna situationen leder det till ökad kortisolnivå, framkallar ovisshet, hjälplöshet, och utmattning. Stein och Cutler (2002) definierar stress som total anpassning efter omgivningens krav och anser att stress är en oundviklig del av livet som alla människor måste handskas med. Enligt Smith (2004) är det svårt att definiera stress eftersom det innebär olika implikationer för varje enskild individ.

Copingstrategier

Copingstrategier kan definieras på detta sätt.

Enligt Brattberg (2008) handlar coping om psykologiska överlevnadsstrategier. Begreppet coping innefattar all kraft och ansträngning som en människa behöver för att kunna hantera stress. En copingstrategi är att kunna hantera situationer som de är. För att kunna handskas med stress har det enligt Lazarus och Folkman (1984) utvecklats olika copingstrategier, det vill säga strategier för att hantera stress.

2.2 Stress

Enligt Levi (2002) har stress existerat sen tidernas begynnelse. En stenåldersmänniska som utsattes för fara reagerade instinktivt med flyktbeteende. Stressreaktionerna som utlöstes i kroppen underlättade flykten. Stresspåslaget gör att hjärtat slår fortare, lungorna ventilerar snabbare. Därmed förses muskulaturen med extra syresatt blod, en nödvändighet för att kunna fly. Våra inre signalsubstanser som adrenalin och noradrenalin frigörs i kroppen. Noradrenalinet öppnar en bränsletank i form av kroppens fettförråd, fettet omvandlas till fria fettsyror och blodtrycket stiger. Allt detta behövdes för att främja individens överlevnad. I andra situationer exempelvis vid strid kunde det gälla kamp och inte flykt för att överleva, men stressreaktionen var ändå densamma. Nutidsmänniskan reagerar fortfarande på precis samma sätt som urtidsmänniskan när vi utsätts för påfrestningar, men vårt urgamla sätt att reagera är inte längre ändamålsenligt. Stressreaktionerna förr i tiden var vanligen ganska kortvariga och sedan gavs möjlighet till återhämtning och vila. Denna återhämtning är livsnödvändig. Om vi utsätter oss för långvariga överkrav och ständiga hot, blir stressen kännbar. Vi dränerar därmed våra inre resurser. Vi människor behöver därför tillgång till en god förmåga att kunna reagera med stress, vid rätt tillfälle, i rätt omfattning. Gaspådraget bör vara anpassat till rådande situation, högt ibland, lågt ibland men sällan på noll.

Stress handlar egentligen inte om de yttre påverkansfaktorerna i sig, utan istället om hur personen i fråga tolkar situationen, hävdar flera forskare (Lazarus & Folkman 1984; Angelöw, 2005; Lopez, Bolano & Marino, 2010). Konsekvensen blir därmed att vi blir stressade av olika saker, så kallade stressorer, beroende på vem vi är som individer. Våra mentala bilder och föreställningar avgör hur vi reagerar såväl känslomässigt som kroppsligen och beteendemässigt. Människor behöver därför egna stresshanteringsstrategier för att må väl.

Enligt Kroese (2005) och Grossi (2004) är människor försedda med en försvarsmekanism som behövs för att överleva, den så kallade "fly eller fäkta"-reaktionen. Det finns både god stress och dålig stress, beroende på hur man använder sig av stressreaktionen. Som individ kan man inte undvika stressande situationer, men du kan välja hur du tacklar dem. Genom att träna mentalt ökas möjligheterna anser Levi (2002) att identifiera vilka som är ens stressreaktioner och analysera vilka inre och yttre stressorer som framkallar stress. Det handlar om att lyssna inåt och lära känna sig själv. Enligt Grossi (2004) är stresshantering olika tekniker med syftet att minska stress och därmed öka hälsa och livskvalitet. De positiva effekterna av att träna mentalt är många. Förbättrad psykisk och fysisk hälsa, ökad arbets- och livsglädje, förbättrad självkänsla, självförtroende, ökat självförverkligande och förbättrad självkännet. En positiv attityd till tillvaron ger ökad arbetsförmåga och studieprestationer, förbättrade sociala relationer och ökade förutsättningar för att uppnå sina livsmål. Optimister återhämtar sig snabbare från sjukdomar jämfört med pessimister (Angelöw, 2005).

Genom att vara avslappnad och lyssna inåt ökar vår intuitiva förmåga anser Angelöw (2005), Rose (2005) och Agombar (2002). Om vi inte lyssnar på våra kroppars signaler och vi utsätts för stress kan det resultera i problem som högt blodtryck, magbesvär, nedsatt immunförsvar och huvudvärk. Det kan också visa sig i formen av försämrad prestationsförmåga, dålig självkänsla, nedstämdhet och problem med relationer till andra. Genom att regelbundet träna mentalt kan vi rensa bort stress och därigenom må och fungera bättre.

Ansvar handlar i en vid bemärkelse enligt Kjellström (2005) om uppfattningar om människan och hur hon relaterar till sig själv, till världen och till andra människor. Uppfattningar om vad man kan ta ansvar för, säger även något om samhälleliga värderingar om ett gott liv. En människa med ansvar måste bland annat veta vad, hur och varför hon ska göra någonting för att ta sitt ansvar.

För att människor ska kunna ta ansvar för sig själva behövs enligt Kjellström (2005) hälsorådgivning. Ett viktigt kriterium för att bli ansvarstagande är utbildning, såväl på allmän utbildningsnivå men även faktakunskaper om hälsa och sjukdom. Dessutom behövs självkännedom för att individer ska bli ansvarstagande om sig eget välbefinnande.

Människor bör ta ansvar för sin hälsa eftersom detta leder till kroppslig hälsa och psykiskt välbefinnande, både från ett utifrån perspektiv och ett inifrån perspektiv. Ett utifrån perspektiv kan innebära att personen följer ett träningsprogram eller följer strukturerade handlingar som olika experter ger. En persons förmåga att ta ansvar för sin hälsa uppkommer i och med att han uppfattar att han har ett val i hälsofrågor. Om man inte uppfattar att man har ett val kommer man inte heller att medvetet försöka påverka situationen. Ett inifrån perspektiv kan enligt Kjellström (2005) innebära att individer förändrar sitt inre tankemönster. Detta kan exempelvis ske genom affirmationer, självreflektion och mindfulness. Ansvarsbudskap ställer mer komplexa krav än vad många människor idag klarar av att hantera. De har inte de förmågor som krävs och detta kan vara en orsak till att många idag anser det vara svårt att leva. Kraven är ofta högre än vad människor i fråga klarar av. För mycket ansvarskrav kan leda till stress och ohälsa. Om stress beror på vår mentala förmåga att ta ansvar så borde samhällseliga insatser vara en självklarhet för att skapa personlig utveckling hos individer. Utveckling sker bäst när individen ingår i sammanhang där hon får en balans av utmaningar och stöd. Det måste råda en balans mellan arbete och fritid, att människor får möjlighet att vila och återhämta sig (Agervold 2001; Lazarus & Folkman 1984; Peiffer 1996; Angelöw, 2002; Hammarlund, 2001; Kjellström, 2005).

2.3 Pedagoger och stress

Hansen och Sullivan (2003) anser att lärares stress i hög grad är arbetsrelaterad. De ger uttryck för att de känner ilska, frustration, och är spända under arbetstid, vilket kan leda till depression. Konsekvensen av detta är för skolorganisationen att medarbetare blir lågpresterande, känner sig otillfredsställda och blir sjukskrivna.

Gotvassli (2002) menar att det skett många organisatoriska förändringar inom förskolan och det finns många faktorer som är stressframkallande. Personalen har inte tillräckligt med tid för planering, dokumentation eller utvärdering. Wahlström (2009) och Brante (2008) menar att pedagoger upplever att dokumentation och nya arbetsuppgifter tar mycket av deras tid. Detta upplevs som stressande. Stora barngrupper reducerar möjligheten att kunna påverka och styra sitt arbete och personalen tar på sig en för stor arbetsbörda. Dessa villkor gör det svårt för pedagoger att leva upp till skolans och förskolans läroplansmål. Dessutom skapar rådande förhållande en psykisk ohälsa, stress och utbrändhet för individer inom barnomsorgen. Det är viktigt att personalen har tid att samtala med barnens föräldrar och även kollegor. Det är även av yttersta vikt att personalen får tillräckligt med kompetensutveckling.

Aili (2005) tar i sin studie "*Breaks for stress and breaks for rest*" upp vad lärarna gör under sin arbetstid, men utanför den föreskrivna undervisningstiden och om lärarnas rastuttag kan relateras till stressupplevelser i förhållande till arbetets organisering. I studien framkommer att lärare känner sig hårt belastade och ofta försöker ta pauser. När inte detta går att genomföra känner de sig otillräckliga, upplever att de inte har tillräcklig kontroll, inflytande över sitt arbete och sin arbetstid. Lärare måste i hög grad arbeta under sina raster eftersom dessa tidpunkter är centrala för att kunna, planera, samordna och lösa olika former av problem. Studien visar att lärare klarar att

utföra och genomföra sitt arbete men det sker på bekostnad av att de tvingas arbeta under sina pauser. De aktiviteter som lärarna ägnar sig åt under arbetsraster är okvalificerat lärararbete och detta står för den största delen av lärarnas upplevda stress. Det okvalificerade arbetet kan bestå av enklare efterarbeten efter lektion såsom att plocka undan, boka lokaler, kopiera och liknande.

Aili (2005) anser att en trolig faktor till att stressen uppstår är att lärarna upplever att de gör okvalificerat arbete, när arbete som de anser viktigare måste skjutas åt sidan. Lärare använder också rasterna till att diskutera angelägenheter med andra lärare, därför blir pauser och raster även en viktig copingstrategi för att förebygga stress. Lärare har ofta en önskan att ta rast, det uppkommer dock ofta situationer som gör att denna tid fylls med annat arbete. Många saker försvårar för lärare att ta pauser. Det kan vara avbrutna ofärdiga arbeten som man måste återkomma till och göra färdigt, så kallade intermittent arbete, förflyttningar, förberedelser eller efterarbeten. Lärare har också som grupp begränsade möjligheter till att kunna avskärma sig. Planering måste ofta ske i relation till andra och lärare blir på så vis tillgängliga för kollegor och barn. Lärare har ett synkront arbete och detta innebär att de arbetar med flera saker som är sammanflätade och raster används för att organisera arbetet. Ofta läggs det enbart på enskilda individer att hantera stress, men att detta är en kortsiktig lösning. Lösningen på att minska och förebygga stress måste läggas på flera olika plan och då i huvudsak organisationsplanet.

Söderberg, Landström och Kjellberg (2001) anser att bullersituationen på förskolorna bidrar till en dålig arbetsmiljö och är problematisk. Personalen upplever att de inte hinner återhämta sig tillräckligt och vila från stress, slitenhet och trötthet under sin fritid för att orka med den belastande situationen på förskolan. Deras undersökning visade på att 35 % av förskolepersonalen upplevde daglig stress.

Brante (2008) hänvisar till Hasenfeld som menar att sjukskrivningar, utbrändhet, alienation och osäkerhet i relation till ens arbete, kan leda till att lärare tar ut sin svåra situation på sina elever. Detta kan i sin tur leda till en ökad motsättning mellan lärare och elever. Då kan man anta att asymmetrin mellan parterna accentueras. Slutsatsen om dessa antaganden skulle visa sig troliga, leder det i sin tur till att undervisningen inte blir den allra bästa och att lärarnas intresse och engagemang för undervisningen sjunker. Elevernas prestationer kommer att bli svagare som ett resultat av att lärarnas arbetsförmåga försämras, att lärares engagemang i arbete och elever minskar, samt genom att asymmetrin mellan lärare och elev därmed ökar. Styrningens konsekvenser i fråga om konkreta arbetsvillkor, kan förmodas vara orsaken till att skolan i Sverige inte fungerar helt tillfredsställande, när det gäller elevers prestationer och relationen mellan aktörerna i skolan.

Lärares arbetssituation kan enligt Brante (2008) betraktas på följande sätt. Å ena sidan är lärare en del av systemet, det vill säga tjänstemän i en organisation. Det finns ett regelverk att följa. Å andra sidan är lärare människor med egen moral och egna idéer. Den komplicerade och intensiva situation som lärare ställs inför, tillsammans med bristen på inflytande och kontroll över utveckling, leder till att lärare å ena sidan vill föreställa sig att allt är som förr, men å andra sidan krävs det av dem att nya vanor och rutiner fungerar. Idealen hinner man egentligen inte uppfatta förrän de är utbytta mot nya ideal. För att kunna möta den föränderliga världen, måste lärare förstå nödvändigheten av att motverka rutiner och bestämda ideal. Arbetets komplexitet och intensitet blir inte mindre av att lärare måste förhålla sig även till elevers känslomässiga tillstånd. Lärare bör aktivt verka för utveckling och förändring av skolvardagen. Lärare kan som grupp agera och förändra mindre positiva mönster och villkor för sitt yrke. Strukturella begränsningar, otillräckliga resurser, för lite tid eller för många elever och uppkomsten av nya läraruppgifter, kan förklara att lärare inte upplever sig ha tid eller hinna med sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. En annan viktig aspekt enligt Brante

(2008) är att lärare från början varit emot många av de förändringar som följt i läroplanens spår. Det kan då fungera som en självuppfyllande profetia. Begränsad kontroll och inflytande över yrket leda till osäkerhetskänslor och frågor kring ens identitet som lärare.

Lärarna anser att deras arbete är stimulerande, men att villkoren de arbetar under i längden gör det ohållbart att orka (Arbetsmiljöverket, 2003). Howard och Johnson (2004) belyser två viktiga faktorer som skyddar mot stress. Att individer känner yrkesstolthet och att de upplever sig själva som kompetenta. Edling (2003) hävdar att bristen på byråkrati inom skolan skapar en moralisk stress för de anställda. Läraryrket är uppbyggt på flit och noggrannhet. Detta får som konsekvens att lärarna får svårt att begränsa sig själva och uppfylla diffust satta mål. En konsekvens kan bli att lärare bränner ut sig, särskilt om de tillhör gruppen som har svårt att delegera, att säga nej till extraarbete. Enligt Edlun (2003) anser att lärare är vilsna på grund av alla stora förändringar inom skolan. De upplever att verksamheten är ostrukturerad och att de inte har någon att vända sig till för att få hjälp. Förutom att sköta det pedagogiska arbetet får dessutom lärarna utföra uppgifter som vanligtvis brukar skötas av deras chefer.

Arvonen (2000) påstår att det finns risk för utbrändhet om individer arbetar inom dåligt ledda organisationer. Det kan leda till stora problem om målen är oklara, stödet till personalen brister, otillräckliga möjligheter erbjuds för kommunikation och att personalens roller sinsemellan inte är tillräckligt klart definierade. Enligt Bergem (2000) har pedagogerna i dagens skola som uppgift att fostra, kunskapsförmedla och handleda. Att fostra elever innebär ett stort ansvar och att detta ansvar förr låg på föräldrarnas ansågs som självklart. Nordänger (2002) hävdar att lärare känner ansvar över elever även när de inte är fysiskt närvarande, som på raster. Lärare är ständigt beredda på att ingripa om något skulle inträffa.

Lärares stress minskas inte genom ett större kollektivt ansvar enligt (Klassen 2010). Genom att däremot kollektivt samarbeta med varandra om elevers dåliga beteende kan minska stress. Om pedagoger får stöd av kollegor, handledare och skolledare underlättar det hanteringen av problem, motiverar och ger stabilitet. Konsekvensen av stress är ett problem i läraryrket som kan få stora konsekvenser. Grossi (2004) och Jacobsson, Pousette och Thylefors (2001) menar att det stöd som man kan finna i mellanmänniska relationer, socialt stöd, kan mildra stressen i en påfrestande situation. De framhåller att en spänd arbetssituation kan lindras av att ha tillgång till feedback, råd och hjälp från kollegor och chefer.

2.3.1 Konsekvenser av stress på arbetsplatser

På en arbetsplats kan stress enligt Angelöw (2005) leda till minskat intresse för arbetsuppgifter, olustkänslor, brister i kommunikationen, ryktesspridning, missnöje, miss-tänksamhet, otrygghet, irriterad stämning, klagomål, passivitet, sjunkande arbetsprestationer, låsta regler, upplösning av regler, samarbetssvårigheter, mobbing, olyckstillbud, ökad personalomsättning, missbruk och sjukfrånvaro.

Agervold (2001) anser att när vi utsätts för stor press är det stor risk för att mobbing ökar inom grupper. Detta kan upplevas som oerhört pressande för den som utsätts för det, eftersom vi som människor naturligt vill ingå i en grupp gemenskap. Enligt flera författare (Lazarus & Folkman, 1984; Hammarlund, 2001; Angelöw, 2005; Rose, 2005; Agombar, 2002) kan stress visa sig genom nervösa symptom, ångest, otrygghet, nedstämdhet och depression. Strategier vi människor kan ta till för att härbärgera situationer kan vara att bli ökat aggressiva, dra oss

undan och bli distanserade, eller skapa själv-kontrollerande ansträngningar för att styra våra känslor och handlingar. Många människor är inte medvetna om att de är stressade, och förstår därför inte att tolka kroppens inre varningssignaler (Lazarus & Folkman, 1984; Angelöw, 2002; 2005; Rose, 2005; Agombar, 2002).

Kroese (2005) anser vidare att stress kan vara smittsamt och förödande i en arbetsmiljö. Flera forskare (Hammarlund, 2001; Grossi, 2004; Jacobsson, Pousette & Thylefors, 2001; Kjellström, 2005) menar att individens känsla av att ha förlorat kontrollen över sig och sin situation, hör till det mest stressbelastande som man känner till. Det kan gälla högt arbetstempo utan möjlighet att påverka eget arbete, osäkerhet om arbetssituationen samt att inte få avsluta ett arbetsmoment innan nästa måste påbörjas.

Andra faktorer som kan bidra till stress är för stora krav, för små krav, oförmåga att ta sig tid till reflektion, för lite motion, eller att man inte vågar berätta för någon om sin stress. Om man inte kan ta självvalda pauser i arbete ökar den inre stressen och detta kan ge muskelspänningar (Hammarlund, 2001). För att vara i balans är det viktigt att vi arbetar under en rimligt belastande situation och får möjlighet till utvecklingsmöjligheter, stöd och feedback (Agervold, 2001; Angelöw, 2002).

2.3.2 Åtgärder på organisationsplanet

Angelöw (2002) menar att på arbetsplatser måste det finnas en tilltro till att alla vill, att alla kan och att alla skall erbjudas möjligheter till att utvecklas på det sätt de önskar och bli bekräftade. Beröm och uppskattning är nödvändigt och det är angeläget att chefer förstår att deras eget sätt att hantera stress fungerar som norm och blir förebild på arbetsplatsen. Ett otydligt ledarskap kan få som konsekvens att det skapas en oro på arbetsplatser. Ett ledarskap som ger inflytande och delaktighet minskar stressen för de anställda (Agervold, 2001; Angelöw, 2002).

Målstyrning ger handlingsfrihet och delaktighet enligt Angelöw (2002) och detta kännetecknas genom att arbetsplatsen decentraliseras, medarbetare ges då frihet att själva välja arbetsform för att uppnå de i dialogform gemensamt satta målen. För att detta ska fungera krävs ett gott ledarskap och att målen som sätts är på en rimlig nivå. Det brister ofta i att målen är satta för högt, resurserna är för små eller i för löst formulerade mål. Om medarbetare tillåts prestera, våga, testa och får lov att göra misstag leder det till ett positivt arbetsklimat. På arbetsplatser är det angeläget att det finns möjlighet och utrymme för kontinuerlig uppladdning. Friskvård på arbetsplatser är bra, men det får inte fungera som den enda hälsofrämjande åtgärden. Arbetsgivaren kan enligt Angelöw (2002) exempelvis erbjuda meditation och avslappning av olika slag. Det bör också ges möjlighet till personlig utveckling och självkännedom. En framgångsfaktor handlar om att lära sig acceptera och uppskatta sig själv.

Hammarlund (2001) menar att bra ledarskap innebär bl.a. att ta ansvar för gränssättning. Till exempel balans mellan arbetstid och vila. Detta får inte göras till individens eget problem. Det är värdefullt att koppla frågor om ansvar i ett utvecklingsperspektiv, eftersom det bidrar till att man inte klandrar andra människor och att man blir mer medveten om vad för slags hjälp och stöd de kan tänkas behöva. Förmågan att respektera andra människor har sin grund i samma slags förmåga som det innebär att kunna ta hand om sig själv. Att respektera andra

människor handlar om att acceptera och få förståelse för att de har valt att utforma sina liv på ett annorlunda sätt. Om man inte har denna förmåga så leder det till att man projicerar negativa omdömen om andra. Individens ansvar över sin hälsa spänner över en bred variation av uppfattningar. Utvecklingsperspektivet saknas ofta i forskningen om människans ansvar för sin hälsa och arbetsplatser bör vidta åtgärder som bidrar till människors självreflektion och utveckling (Kjellström, 2005).

2.4 Copingstrategier

Människor behöver olika strategier för att känna välbefinnande och motverka stress. Dessa strategier fungerar ur ett holistiskt perspektiv på individen, eftersom det inte går att göra en klar avgränsning vad gäller fritid kontra arbete inom detta område (Angelöw 2002, Bronner & Levi, 1967).

Enligt Lazarus och Folkman (1984) finns det fyra copingstrategier som människor behöver för att kunna hantera stressfulla situationer, problemfokuserad, emotionsfokuserad, omdefinierande och undvikande copingstrategi.

Grossi (2004) kallar den process genom vilken vi hanterar stressande situationer för coping och kan delas in i två typer: problemfokuserad och emotionsfokuserad. Med problemfokuserad coping försöker man lösa orsakerna till stressen. Man anstränger sig för att försöka lösa problemet som är orsak till stressen. Med emotionsfokuserad coping försöker man mildra det känslomässiga obehaget, till exempel ångest, som kan följa på stress utan för den skull försöka göra något åt själva problemet. Detta kan vara dagdrömmar och fantasier om en bättre värld. Det kan också vara tröstbeteenden som hetsätning, alkoholmissbruk och manisk shopping. Emotionsfokuserad coping är vanligare hos individer som upplever så hög nivå av stress så att situationen känns omöjlig att hantera. Problemfokuserad stress är vanligare vid måttliga nivåer av stress. Varje enskild individ hanterar stress på sitt eget sätt, vilket oftast innebär en kombination av problemfokuserad och emotionsfokuserad coping.

De människor som har en bakgrund av obearbetade livstragedier, övergrepp, separationer eller andra tragiska livsöden saknar ofta copingförmåga och kan utveckla komplexa tillstånd av olika sjukdomar. Det finns inre och yttre copingresurser enligt Brattberg (2008). De inre kan vara i form av tankar, tolkningar, känslor, fokusering, personlighetsfaktorer, självtillit, självkänsla, egenmakt, känsla av sammanhang, energi, personlig kontroll, problemlösningsförmåga och förmåga att hantera relationer. De yttre coping resurserna kan bestå av familj, vänner, kultur, religion, arbete, ekonomi, sjukvård, självvård och rehabilitering. Brattberg (2008) skiljer på tre olika copingstrategier, problemfokuserad coping, känslufokuserad coping och undvikande coping. Den problemfokuserade handlar om att lösa konflikter, fatta beslut, samla information, uppgiftsorienterande, planera, ändra omständigheterna och anpassning. Den känslufokuserade handlar om att hantera och kontrollera känslor, ändra reaktionsmönster, omtolkning, förlåtelse, försoning, acceptans, anpassning och att söka socialt stöd. Undvikande coping handlar om förnekande, isolering, distansering, flykt i arbete, droger, alkohol, mat, sex och läkemedel med mera. Copingprocessen handlar om att göra olika vägval och en förändringsprocess. Dessa vägval kan innebära att kunna bevara, återuppbygga, omvärdera och föda nya tankar. Förändringsprocessen innebär att kunna begrunda, ta beslut, problemformulera, söka kunskap,

sätta mål, göra en tidsplan, be om hjälp, avsätta tid, realitetsanpassa, genomföra, stabilisera och följa upp.

Problemfokuserad copingstrategi

Genom att använda sig av problemfokuserad copingstrategi anser Lazarus och Folkman (1984) att individen direkt försöker lösa eller minimera den stressfyllda situationen genom att skapa en handlingsplan och sedan följa den. Det kan också innebära att en person agerar kraftfullt, står för egna åsikter och respekterar andras. Denna strategi innefattar även att aktivt kunna söka socialt stöd eller hjälp från andra som kan bidra till att individens stress minskar.

En strategi för att klara av att hantera stress är att kunna prioritera. Ett annat sätt innebär att regelbundet ta pauser, både fysiska och psykiska. Det kan också innebära att individer organiserar sig bättre och bara gör en sak i taget, det lättar på trycket. Stress reduceras genom att människor skaffar sig känslomässigt socialt stöd (Kroese, 2005; Agombar, 2002; Hammarlund, 2001; Agervold 2001; Lazarus & Folkman 1984; Peiffer 1996; Angelöw, 2002; Kjellström, 2005).

Skratt och humor har enligt Angelöw (2005) och Näslund (1990) en helande effekt och leder till avspänning och minskad stress. Humor är därför en viktig del i den mentala träningen. Det minskar stress på arbetsplatser och ger ökad välbefinnande. Humor har en skyddande effekt, stärker immunsystemet och bidrar därmed till att vi håller oss friska. Humor bidrar till att inlärningsförmågan ökar hos människor.

Emotionsfokuserad copingstrategi.

Emotionsfokuserad copingstrategi innebär enligt Lazarus och Folkman (1984) att personer minimerar fysiska och mentala effekter av stressen. Det kan ske genom att personen aktivt tränar på och utövar avslappning och avslappningstekniker. Även motion och fysisk aktivitet kan minska stressens negativa effekter. För vissa personer kan sökande efter spirituellt stöd och tröst hos högre makt vara en fungerande strategi.

Grahn och Ottosson (2010) anser att vacker natur kan släcka det kamp-och-flykt beteende som startar när vi utsätts för stress, och istället starta en lugn-och-ro reaktion i våra kroppar. Vi tillfrisknar också fortare från sjukdomar om vi vistas i naturmiljö. Människor som har tillgång till natur uppvisar mindre symptom på stress.

Flera författare anser att avslappnings och meditation är bra metoder att använda sig av, för att uppnå djup effektiv avspänning som skapar en behaglig känsla av värme, lugn, harmoni och koncentration. Det löser upp stress och på så vis blir vi även mer mottagliga för positiva budskap, får ökad energi och mer engagemang. Meditation ger även utövaren ett mer nyanserat sätt att lösa och hantera sina problem. Det ger ökad självkänedom och lär oss att vara mer mentalt närvarande. Regelbunden avslappning innebär förbättrad sömn, förbättrad prestationsförmåga, stresstålighet och en bättre hälsa (Angelöw, 2005; Klingberg, 2011; Hammarlund, 2001; Grossi, 2004; Peiffer, 1996; Lazarus & Folkman, 1984; Agombar, 2002).

Att ta ett inifrån perspektiv innebär enligt Kjellström (2005) att man bör uppmärksamma och lyssna på kroppens signaler och handla i syftet att stärka den egna hälsan. Enligt Peiffer (1996), Kroese (2005), Kabat-Zinn (1994), Hammarlund (2001), Grossi (2004) och Agombar (2002) har många människor glömt bort hur man andas och använder sig endast av en ytlig

bröstandning. För att må bra och bli av med inre stress måste vi lära oss att bukandas så vi återställer ett djupt lugn i våra kroppar. Om individer tränar upp sin förmåga att lägga uppmärksamhet på sin andning, att andas djupt och lugnt, kan detta hjälpa till att reducera stress.

Enligt Kroese (2005), Angelöw (2005), Hammarlund (2001) och Grossi (2004) är fysisk aktivitet stressförebyggande. De menar att även små glädjeämnen kan reducera stress, till exempel att gå en promenad eller lyssna på musik. Hammarlund (2001), Klingberg (2011) Grossi (2004) och Agombar (2002) anser att det även är viktigt att få tillräckligt med sömn, ha möjlighet till reflektion, motionera regelbundet, äta en nyttig kost och ha balans mellan fritid och arbete. Enligt Nilsson (2009) var man redan på 1800 talet medveten om att människor som vistas i naturen mår bra och tillfrisknar fortare. Att vistas i naturen är stressreducerande och det beror delvis på att det är en ordlös form av läkning.

Omdefinierande copingstrategi.

Omdefinierande copingstrategi innebär enligt Lazarus och Folkman (1984) att personen förändrar själva upplevelsen av sitt problem. Detta sker genom en kognitiv omstrukturering som förändrar negativa tankar eller minskar optimala men automatiska reaktionsmönster. Det kan också innebära att en individs självförtroende stärks. Att hitta vägar som ökar tilltron till att situationen är hanterbar och går att bemästra. Enligt Grossi (2004) och Angelöw (2005) kan vi i vårt inre skapa positiva bilder så kallade visualiseringar och även positivt laddade ord/meningar om oss själva och våra liv, så kallade affirmationer. Dessa budskap till oss själva blir vid regelbunden upprepning självuppfyllande, stärker självkänslan, får oss att må bra och är goda copingstrategier mot stress. Att individer tycker om sig själva är en grundläggande förutsättning för att kunna se positivt på världen. Peiffer (1996), Hammarlund (2001) och Grossi (2004) anser att för att klara av stress behöver man klargöra sina värderingar och mål, förbättra sin egen ”inre monolog”.

Angelöw (2005), Agombar (2002), Lazarus och Folkman (1984), Lopez, Bolano och Marino (2010) anser att i mental träning och stresshantering gäller det att förändra tankesätt och attityder och därigenom som person bli möjlighetsletare och styrkedektiv. Att fokusera på det som faktiskt fungerar kan ge oss en ny syn på tillvaron, en ökad ödmjukhet och respekt inför livet, större förmåga att uppskatta vardagliga ögonblick. Detta medför inte att personen blundar för vardagens problem utan istället har en ödmjuk och positiv livssyn som fungera bättre. Det är viktigt att förstå att det vi fäster vår uppmärksamhet på, har en tendens att växa och öka i omfattning. Ju mer vi uppehåller våra tankar kring problem, desto mer av sådana tankar skapar vi och vi bör därför öka vår uppmärksamhet på de positiva sakerna i livet. Peiffer (1996) framför en liknande åsikt att problemen vi möter bör vi betrakta som utmaningar.

Undvikande copingstrategi.

Genom en undvikande copingstrategi hävdar Lazarus och Folkman (1984) att personer använder strategier som verkar distraherande. Detta kan ske genom att ignorera och vägra att tänka på problemet eller låtsas som om det inte ens existerar. Flyktbeteende kan vara strategier som innebär att annat ockuperar tankarna, som överdriven matkonsumtion, rökning, sprit eller andra droger. Enligt Lazarus & Folkman (1984) är det nödvändigt men svårt att våga se sin egen delaktighet och ansvar i problem och att vi därför ibland istället väljer att fly mentalt. Hammarlund (2001) och Grossi (2004) anser att en del människor använder sig av

kaffe, tobak, alkohol och läkemedel för att uppnå stressreducering. Enligt Brante (2008) avskärmar individer sig och blir distanserade när vi utsätts för hög stress.

2.5 Specialpedagogisk handledning

Flera författare anser att existentiella samtal behövs för att skapa en god arbetsmiljö på arbetsplatser (Thorzén & Thorzén, 2004; Olivestam & Ott, 2010). Enligt Skolverket (2013) är handledning av pedagogiskt yrkesverksamma till för att stimulera den egna verksamhetens utveckling. Normell (2002) anser att genom handledning blir individer bekräftade, det är identitetsskapande. Bekräftelsen är också meningsskapande och sätter in det sagda i ett sammanhang. Det ger oss rätten att finnas till, sådana som vi är och med de känslor vi har. Många situationer i skolan är svåra att hantera och tillgången till handledning kan vara det stöd som behövs för att pedagoger skall klara av att behålla ett professionellt förhållningssätt också under påfrestande förhållanden. Detta skulle förbättra den psykosociala arbetsmiljön för både personal och elever. Till den personliga mognaden hör att veta vad man ska göra i sitt arbete och vad man inte ska göra.

Orlenius och Bigsten (2008) anser att lärare många gånger inte är medvetna om vilka värderingar de förmedlar till eleverna. Aspelin och Persson (2011) hävdar att goda relationer mellan barn och vuxna i förskolan leder att barnen lär sig bättre och att beteendeproblem minskar. De anser också att nära och konfliktfria relationer leder till att färre barn blir klassade som barn i behov av specialpedagogiska insatser. Det är reflektionen som är själva målet med specialpedagogisk handledning. De menar vidare att i de socialkonstruktivistiska perspektiven framställs meningsskapande dialog som är viktigt för lärande och utveckling av yrkeskompetensen. (Helldin & Sahlin, 2010; Kroksmark & Åberg, 2007).

Helldin och Sahlin (2010) anser att perspektiviserande kommunikation som sker i specialpedagogisk handledning till stor del handlar om att ta två steg tillbaka och betrakta sig själv utifrån, för att vidga sina gränser och bli mer medveten om sina egna normer och värderingar. Kroksmark och Åberg (2007) anser att handledning behövs inom ett antal olika områden. Behovet av individers självförverkligande, jakten på upplevelser och erfarenheter leder till att människor känner osäkerhet och tvivel. Valmöjligheterna idag är alltför många och behovet av handledning verkar, som en konsekvens av detta, bli oändligt. Den specialpedagogiska handledningen bör vara positiv, berömande och konstruktiv. Förebilderna för detta hämtas från den terapeutiska praktiken. Handledning kan bedrivas och utformas på väldigt många olika sätt. Specialpedagogen kan i handledningen bidra till förändringsprocesser genom att ställa utmanande frågor. Genom att konfronteras med det som är annorlunda blir vi inte bara medvetna om andras tankar, utan också mer medvetna om egna antaganden och ståndpunkter.

Angelöw (2005) anser att det är viktigt att veta att våra liv i hög grad styrs av tankeföreställningar som vi oftast inte är medvetna om, men som finns i vårt undermedvetna. Dessa inre mönster kan begränsa oss men vi kan lära en hel del genom att våga se dem. Genom att förändra, sätta ord på tankar, attityder och arbeta med sig själv, kan vi förstå det som trängs undan i vårt undermedvetna och utvecklas som personer. Vi kan lära oss av våra negativa tankemönster, och därför ska vi inte ignorera dem. Att förändra, övervinna motstånd, vidga gränser och ställa nya sätt att tänka i relation till sig själv kan dock vara en smärtsam process och många försvarsmekanismer kan träda in. Vi behöver förstå oss själva för att kunna förstå

andra och upptäcka outnyttjade möjligheter. Om vi förhindrar känslor att få utlopp får det ofta motsatt effekt och de pockar på vår uppmärksamhet. När möjligheter blir synliga för oss, inser vi att vi inte är offer för omständigheterna, utan har förmågan att påverka våra egna liv.

Antonovsky (1987) poängterar att vid en bra anknytning blir tillvaron begriplig och meningsfull, om anknytningen däremot inte fungerar kan det leda till att man enbart litar till sig själv. Bladini (2004) och Killén (2008) framhåller att när specialpedagogen använder handledning som verktyg försöker hon åstadkomma förändring. Enligt Killén (2008) handlar handledning av pedagoger om en fortsatt professionell utvecklingsprocess. De fördjupar på så vis sin kunskap, får förståelse av de psykosociala processer som de står inför och utvecklar en större förmåga att hålla sig professionellt till egna attityder och egen problemlösning. Persson och Rönnerman (2005) menar att handledningens övergripande syfte är att bidra till yrkesmässig utveckling, som visar sig i konkreta förändringar i den pedagogiska verksamheten och som i förlängningen kommer eleverna tillgodo. Kvale och Brinkmann (2009) ger uttryck för farhågor om att handledningen ska få funktionen av kollegial stödterapi snarare än medel för professionell utveckling.

2.6 Sammanfattning

Här följer en sammanfattning av litteraturen. Specialpedagogisk handledning, stress och copingstrategier. Stress handlar inte om yttre påverkansfaktorer, utan istället om hur människor tolkar situationen, hävdar flera forskare (Lazarus & Folkman 1984; Angelöw, 2005; Lopez, Bolano & Marino, 2010). Personer blir stressade av olika saker, så kallade stressorer. Människor behöver därför egna stresshanteringsstrategier för att må bra. För stora krav kan leda till stress och ohälsa. Det måste vara balans mellan arbete och fritid och människor behöver få möjlighet att återhämta sig (Agervold 2001; Lazarus & Folkman 1984; Peiffer 1996; Angelöw, 2002; Hammarlund, 2001; Kjellström, 2005). Pedagoger upplever en hög grad av stress som är kopplat till deras arbetssituation enligt Hansen och Sullivan (2003). Pedagoger upplever att de har för stor arbetsbörda, för mycket krav och för lite kontroll. Detta kan leda till att pedagoger tar ut sin stress på barnen menar Brante (2008). Grossi (2004) och Jacobsson, Pousette och Thylefors (2001) menar att det stöd som finns i mellanmänniskliga relationer kan reducera stressen i en påfrestande situation. En ansträngd arbetssituation kan mildras av att ha tillgång till feedback, hjälp och råd från chefer och kollegor. Enligt Angelöw (2005) kan stress på en arbetsplats leda till bland annat minskat intresse för arbetsuppgifter, olustkänslor, brister i kommunikationen, ryktesspridning och sjukfrånvaro. Chefer fungerar som norm och blir förebild på arbetsplatsen när det gäller hur de hanterar sin stress. Ett tydligt ledarskap och uppsatta mål på en rimlig nivå kan leda till handlingsfrihet och delaktighet. Friskvård på arbetsplatser är viktigt och det bör finnas möjligheter till personlig utveckling. Enligt Kjellström (2005) bör arbetsplatser bidra till människors självreflektion och utveckling. Det finns fyra copingstrategier som människor behöver för att hantera sin stress enligt Lazarus och Folkman (1984). Dessa är problemfokuserad, emotionsfokuserad, omdefinierande och undvikande. Enligt Normell (2002) kan specialpedagogisk handledning vara det stöd som pedagoger behöver för att kunna klara av att behålla ett professionellt förhållningssätt. Specialpedagogisk handledning är meningsskapande, bekräftande och identitetsskapande. Genom att sätta ord på våra tankar kan vi förstå det som trängs undan i vårt undermedvetna och kan då utvecklas som personer menar Angelöw (2005). Persson och Rönnerman (2005) framhåller att handledning bidrar till yrkesmässig utveckling som visar sig i konkreta förändringar i den pedagogiska verksamheten och som kommer barnen tillgodo.

3 TEORIER

3.1 Teorier

De teorier vi valt att använda oss av är krav-kontroll-stöd modellen (Karasek & Theorell, 1990) och KASAM (Antonovsky, 1987).

Vårt syfte är att studera vilka strategier pedagoger använder sig av och om pedagoger upplever att specialpedagogisk handledning skulle kunna underlätta deras reflektion och stresshantering. Utifrån dessa kommer vi att försöka synliggöra vilka copingstrategier pedagoger använder sig av och om specialpedagogisk handledning kan underlätta.

Vi har valt KASAM för att denna teori handlar om människors känsla av sammanhang. Eftersom pedagoger behöver strategier i stresshantering har vi valt att använda oss av copingstrategier.

Vi valde krav- kontroll- stödmodellen därför att den förklarar relationen mellan hälsa och påfrestningar i arbetslivet.

Krav Kontroll Stöd

För att människor ska kunna fungera väl anser Karasek och Theorell (1990) att tre komponenter är nödvändiga. Dessa komponenter kallar han krav-kontroll-stöd modellen. Den första är att kraven måste anpassas så individen maktar med sin situation. Den andra är att individer måste ha kontroll och egenmakt i sitt liv. Den tredje komponenten innefattar det sociala stödet och därmed att individen känner delaktighet i en gemenskap, får hjälp, stöd och uppmuntran. Om kraven är för stora blir konsekvensen enligt denna modell skadlig stress, samtidigt som möjligheterna att påverka är små. Det finns ett samband mellan krav, kontroll och stöd i arbetet. Positiva utmaningar och handlingsfrihet över sina beslut i arbetet minskar stress och ökar inläringen, medan psykologiska krav ökar både stressen och inläringen. Psykologiska krav och utmaningar tillsammans med för lite kontroll ökar inte inläring eftersom det då blir negativa utmaningar. Det finns fyra olika typer av psykosocialt arbete som utvecklats genom interaktionen mellan psykologiska krav och friheten att fatta beslut. Jobb med hög anspänning är när kraven på jobbet är höga samtidigt som det saknas möjlighet att kontrollera och påverka jobbet. Aktiva jobb är när kraven på jobbet är höga men man har tillräckliga förutsättningar att kontrollera dem. Passiva jobb är när kraven är låga och det inte finns förutsättningar att kontrollera jobbet och till sist jobb med låg anspänning där kraven är låga men man klarar av att kontrollera och påverka jobbet och det som händer.

Många människor i västvärlden är överbelastade eller underbelastade, vilket leder till känslor av hjälplöshet och vanmakt enligt Levi (2002). Individer behöver också bli belönade så det inte uppstår en obalans mellan ansträngning och belöning. Denna uppmuntran kan i arbetslivet vara att få känna uppskattning, få högre status, mer frihet, bättre förmåner och tryggare anställning. Uteblir belöningen kan man känna frustration och stress. Krav i arbetet kan vara hur hårt man arbetar, men det kan också vara motstridiga krav och rollkonflikter. Kontroll innebär inflytandet man har på sin arbetssituation, hur arbetet ger möjlighet till lärande, kreativitet, variation, utveckling av den egna förmågan och friheten att fatta beslut i

sitt arbete. Socialt stöd på jobbet innebär all social interaktion som finns på jobbet med kollegor, överordnade, vänner och familj. Det är viktigt för välmående och förvärvandet av ny kunskap och kan ge en positiv känsla av sin identitet genom att man bidrar till gruppens gemensamma mål.

3.1.2 KASAM

Antonovskys teori (1987) Sense of coherence (SOC) har översatts till ”känsla av sammanhang” (KASAM). För att uppnå en känsla av sammanhang måste världen vara begriplig, hanterbar och meningsfull för individen. Om inte dessa faktorer uppfylls finns en risk att individen drabbas av psykisk ohälsa. KASAM är något vissa människor föds med men det kan också utvecklas under rätt förutsättningar. Genom att förhålla oss till saker på ett positivt sätt, att inte lägga kraft och energi på att gnälla över det vi inte kan förändra och istället lägga kraften på det som vi kan påverka utvecklas vi positivt. Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet har betydelse i alla arbetssammanhang. Begreppet KASAM har använts sedan åttiotalet och har sitt ursprung i den salutogena inriktningen. En person som har en känsla av hög begriplighet förväntar sig att framtida stimuli är förutsägbara. Är stimuli överraskande förväntas det att de är sorterbara och att de går att förklara. Hanterbarhet hos en individ definieras som hur denne upplever att det finns resurser till förfogande för att möta de krav som ställs. Det kan vara personens egna resurser eller resurser som individen litar på, till exempel familjen, kollegor, samhälle eller religion. Med en hög känsla av hanterbarhet känner individen sig inte som ett offer för omständigheterna. En person som upplever hög meningsfullhet, hanterar meningen med sitt emotionella liv. Meningsfullheten är begreppets motivationsdel. Personer med högt KASAM pratar oftare om det som har betydelse för dem. Känslan av sammanhang existerar över vår värld. Meningsfullheten är den viktigaste komponenten i KASAM, då den ger individen motivation och engagemang att söka efter förståelse och resurser. Om individen inte känner hög meningsfullhet spelar det ingen roll om begripligheten och hanterbarheten är hög. KASAM delas oftast in i tre nivåer: låg, mellan och hög KASAM. Det finns en stark koppling mellan hög KASAM, optimism och självkänsla medan en låg nivå av KASAM indikerar ett starkt samband med depression och ångest. Individer med lågt KASAM har oftare sämre hälsa.

4 METOD

4.1 Val av metod

Vi valde att använda oss av en kvalitativ och en kvantitativ undersökning utifrån studiens syfte och frågeställningar. Trost (2010) anser att om man är intresserad av att förstå människors sätt att resonera och reagerar, eller att särskilja och urskilja varierande handlingsmönster, så är det rimligt att välja en kvalitativ studie. Patel och Davidson (2003) menar att syftet med en kvalitativ intervju är att upptäcka och identifiera egenskaper och beskafter hos något, till exempel den intervjuades livsvärld eller uppfattningar. Vi valde att använda oss av enkät som undersökningsverktyg för att komplettera och stärka studiens resultat. Vi konstruerade frågeformuläret noga och gjorde en pilotstudie. Denna process är mycket viktig enligt May (2001).

Vi ville se vilka strategier pedagoger använder sig av utifrån en fenomenologisk ansats. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) och Bell (2000) innebär detta synsätt att forskaren ska försöka förstå och beskriva människors upplevelse av livsvärldsfenomen ur ett helhetsperspektiv. Kvale och Brinkmann (2009) refererar till Merleau-ponty som anser att det är viktigt att som forskare sätta sina förkunskaper inom parentes för att kunna vara objektiv. En kvalitativ undersökning är utifrån detta tankesätt att föredra jämfört med en kvantitativ och även att forskaren är klar över sina filosofiska antaganden. Den fenomenologiska ansatsen skapar möjlighet för att synliggöra hur olika individer kan reagera och känna, när de befinner sig i olika situationer som objektivt sett kan ses som likvärdiga.

Vid kvalitativa intervjuer bör urvalet enligt Trost (2010) vara begränsat. Relativt få är därmed att föredra. Blir det för många kan materialet annars lätt bli ohanterligt och det blir svårt att få en överblick och samtidigt se detaljer som skiljer och förenar. En kritik som kan riktas mot kvalitativ forskning är att den baseras på små urval, vilket inte är representativt för hela populationen. Vi har valt att genomföra sex stycken semistrukturerade intervjuer. Enligt Patel och Davidson (2003) är det viktigt att skydda intervjupersonen genom anonymitet. May (2001) anser att med en semistrukturerad intervjumetod är frågorna specificerade, men intervjuaren har ändå stor frihet att fördjupa svaren, på ett sätt som kraven på standardisering och jämförbarhet inte tillåter. Genom den semistrukturerade intervjumetoden kan man förtydliga, fördjupa och utveckla de svar som ges, i en dialog med den som intervjuas och besvara frågorna i egna termer. Detta tillåts däremot inte i standardiserade intervjuer. Eftersom en semistrukturerad intervjumetod har en viss struktur, skapar det möjligheter till jämförbarhet jämfört med en ostrukturerad intervju. Frågorna bör testas genom en förstudie av ett suburval från det egentliga urvalet. Vi genomförde därför en förstudie av våra frågor. Det är viktigt att intervjuaren har en medvetenhet om innehållet i intervjun, har förmågan att notera intervjuens karaktär och på vilket sätt frågorna ställs. Fördelar med intervjuer är enligt Ohlin och Persson (2012), Kvale och Brinkmann (2009) och Bell (2000) att de ger ett fulligare och fullständigare svar jämfört med enkäter. Intervjuaren har också möjlighet att reda upp missförstånd och även möjlighet att ställa frågor som han/hon inte tänkt på tidigare. En fördel är även att intervjun ger möjlighet till och i allmänhet kräver kortare förberedelsestid. Nackdelar med intervjuer kan vara att tillförlitligheten alltid måste ifrågasättas, på grund av att intervjuaren själv är delaktig och därmed kan påverka resultatet. Ytterligare en brist med intervjuer kan vara att intervjuaren inte minns vad respondenten sagt. På grund av detta valde

vi att spela in intervjuerna på band. Enligt Killén (2008) kan det vara en nackdel med detta, eftersom den intervjuade kan uppleva ljudupptagningar som hotfullt. En ytterligare risk är att den tekniska utrustningen fallerar och konsekvensen blir då att intervjuaren står utan material.

För att kunna tolka resultaten på ett mer tillförlitligt sätt, valde vi att även använda en enkät som metod. Enligt Trost (2010) kan man skicka med ett missivbrev på första sida av enkäten, vilket vi gjorde. Detta berättar vad undersökningen går ut på, vikten av respondentens deltagande, frivillighet och att svaren skyddas. Det är viktigt att frågorna i enkäten placeras på rätt plats i frågeformuläret. Ordningsföljden kan påverka respondenten och vi var medvetna om detta när enkäten konstruerades. Patel och Davidson (2003) anser att det är viktigt att ge respondenten anonymitet vid besvarandet av enkäten.

Fördelar med enkäter är enligt Ohlin och Persson (2012) att respondenten i lugn och ro kan tänka igen svaren. Ett stort antal personer kan delta i undersökningen som kan behandlas statistiskt. Man kan nå människor på ett större upptagningsområde och påverkan från intervjuaren undviks. Till alla respondenter ställs samma frågor och det underlättar bearbetningen av svaren. Enkätens nackdelar kan vara att man inte kan förtydliga och besvara oklarheter och att man inte kan vara säker på att respondenten besvarat frågorna utan påverkan från andra personer. Det finns också risk för bortfall och skilda tolkningar med denna metod. Därför valde vi att lämna och hämta enkäterna personligen.

4.2 Undersöknings grupp/urval

De pedagoger som vi valde att utföra våra semistrukturerade intervjuer och enkäter med valdes utifrån ett bekvämlighetsurval. Vi erbjöd pedagoger att delta som arbetar inom förskola, skola och fritidshem i närheten av våra egna arbetsplatser. Trost (2010) anser att det finns många olika typer av urval, men alla urval är antingen sannolikhetsurval, som ibland kallas slumpmässiga urval, eller icke-sannolikhetsval. I de flesta fall vill man ha så stor variation som möjligt i kvalitativa studier och inte ett antal likartade individer. Vi valde därför att intervjua sex stycken pedagoger och delade ut enkäten till femtio stycken individer inom olika pedagogiska verksamheter. Trost (2010) menar att ett stort urval som håller dålig kvalitet och inte uttrycker populationens egenskaper är sämre än ett litet urval med hög representativitet.

Kvale och Brinkmann (2009) framhåller att antalet respondenter vid intervjuer beror på undersökningens syfte. En risk kan vara att om urval antalet blir för stort så går det inte att göra några mer ingående tolkningar av intervjuerna. Därför valde vi att endast intervjua sex respondenter.

4.3 Pilotstudie

Pilotstudier genomfördes med hjälp av fyra pedagoger. Både enkätfrågorna och intervjufrågornas relevans testades. Utifrån responsen vi fick i pilotstudierna genomförde vi vissa smärre revideringar och förtydligade vissa frågor i enkäten. Tanken var att testa enkätens reliabilitet och validitet. Den slutgiltigt utformade enkäten bifogas som bilaga 2 och de slutgiltigt utformade intervjufrågorna bifogas som bilaga 3.

4.4 Genomförande

4.4.1 Enkät

Studien började med att enkäten utformades. Vi valde att använda oss av fasta alternativ, frågor med skalor och en öppen fråga i slutet. Bell (2000) anser att enkät är en bra metod för att samla in en viss typ av information på ett snabbt och förhållandevis billigt sätt, som når ut till många individer. Ohlin och Persson (2012) menar att en fördel med enkät är att alla får samma frågor, personer på många orter kan nås, respondenten får tid att tänka igenom svaren och det är lättare att bearbeta svaren. Bell (2000) menar dock att det är en metod som kräver mycket arbete.

För att få en uppfattning om enkätens relevans gjordes två stycken pilotenkäter, varvid den reviderades till sin slutliga form. Enkäten bifogas som bilaga 2. Enligt Bell (2000) bör all datainsamlingsinstrument utprovas för att man ska kunna se hur lång tid det tar att fylla i en enkät, om alla frågor och instruktioner är klara och begripliga samt om man behöver stryka frågor.

Därefter kontaktades rektorn på de skolor som vi ville skulle delta i vår studie. Kontakten togs personligen med rektor, som informerades om undersökningen, dess syfte, dess etiska principer och konfidentialitet. Alla rektorer beviljade undersökningen. Femtio enkäter med missivbrev delades personligen ut till respondenterna. Missivbrevet bifogas som bilaga 1. Datainsamlingen gjordes personligen några dagar senare. Detta för att öka kontrollen över svarsfrekvensen och minimera eventuellt bortfall. Enligt Bell (2000) är det en fördel att personligen dela ut och samla in enkäter. På så vis har man möjlighet att förklara undersökningen syfte och förtydliga oklarheter. Vi hade bortfall på fem enkäter vilket motsvarar tio procent. Bell (2000), Ohlin och Persson (2012) menar att det alltid finns en risk med bortfall. Detta kan ha påverkat studiens resultat.

4.4.2 Intervjuer

En intervjuguide utformades och för att få en uppfattning om intervjuguidens relevans gjordes två stycken pilotintervjuer, varvid guiden reviderades till sin slutliga form. Intervjufrågorna bifogas som bilaga 3. Därefter kontaktades personligen sex pedagoger och tid bokades för intervjuerna. Djupintervjuerna genomfördes på pedagogernas arbetsplatser. Vid den första kontakten informerades intervjudeltagarna om intervjuens syfte, vad den skulle användas till, anonymitet och respondentens frivillighet. Vi valde att inte lämna ut intervjuguiden i förväg. Varje informant fick, innan intervjun började, information om att intervjun skulle utgå från deras egna upplevelser. Pedagogerna informerades om att intervjun skulle ta cirka 60 minuter och att vi önskade att använda oss av ljudinspelning. Ljudinspelningen gjordes för att inte skapa minnesbortfall, egna tolkningar och för att göra arbetet lättare att analysera. En nackdel med inspelning kan vara att intervjupersonerna tappar fattningen och oroas över att det kommer att sparas åt eftervärlden (Bryman, 2011). Innan intervjun påbörjades berättade vi om studiens syfte och ljudinspelarens innebörd. Vi besvarade också respondentens frågor om studien. Detta stämmer väl överens med vad Kvale och Brinkmann (2009) anser vara viktigt.

Efter intervjuerna frågade vi respondenterna vad de ansåg om intervjun. I slutet av intervjuer bör en uppföljning göras och frågan om intervjupersonerna har något att tillägga bör ställas. Efter intervjuerna ska forskaren fråga hur informanterna har upplevt intervjun (Kvale och Brinkmann, 2009). Intervjupersonerna tackades för deras deltagande och engagemang. Dessa semistrukturerade intervjuer hade inget bortfall. En orsak till detta kan vara att intervjun byggde på frivillighet och att ämnet kändes angeläget för respondenterna.

4.5 Bearbetning

4.5.1 Enkät

Vi använde oss av statistikprogrammet IBM SPSS Statistics Version 20 för att bearbeta våra enkätsvar. All data som vi inhämtat via vår kvantitativa enkätundersökning matades in i olika variabler och kodades. Det är praktiskt och underlättar analysen att koda datasvaren på lämpligt sätt enligt Wahlgren (2008). Frågeställningarna som kodades och matades in kan ses i bilaga 2. Materialet bearbetades genom att vi gjorde en univariat analys. En frekvenstabell skrevs för att underlätta analysen och jämförelsen av svaren. Därefter valdes de frågor ut som bäst besvarade studiens syfte. Dessa frågors svarsalternativ åskådliggjordes genom grafer i form av fem cirkeldiagram. Cirkeldiagramen visar i procentform svarsalternativens andel. Förutom cirkeldiagramen redovisas i procentform en del av svaren.

Svaren på den öppna frågan i enkäten bearbetades genom att jämförelser gjordes. Därefter kategoriserade vi svaren för att sedan kunna dra slutsatser om likheter och skillnader efter vad respondenterna svarat.

4.5.2 Intervju

Efter att ha lyssnat på ljudinspelningen från intervjuerna och transkriberat delar av vad respondenterna sagt skrev vi ner var vi ansåg var relevant utifrån vårt syfte. Kvale och Brinkmann (2009) menar att hur mycket som skrivs ut av intervjun beror på syftet med undersökningen samt tillgången på tid. Eftersom tiden vi hade var begränsad transkriberades endast det som var relevant för studien och dess resultat. När alla sex intervjuernas svar var nerskrivna analyserades dem med fokus på vårt syfte. Likheter och skillnader belystes. För att tydliggöra analysen av hur respondenterna svarade valde vi att ge de intervjuade pedagogerna nummer mellan 1 och 6. Analysen hade fokus på intervjuernas innehåll och en meningskoncentrering gjordes. Meningskoncentrationen gjordes för att få fram den underförstådda meningen i det som sagts. Detta stämmer väl överens med vad Kvale och Brinkmann (2009) menar med en analys med fokus på innehåll och att meningskoncentrering innebär att huvudinnebörden av det som sagts formuleras om i några få ord. Tolknings av svaren delas in i underrubriker utifrån våra frågeställningar.

4.6 Studiens trovärdighet

4.6.1 Etiska övervägande

Vår uppsats kommer att förlita sig på vetenskapsrådets anvisningar.

Vetenskapsrådet (2012) menar att samhället och samhällets medlemmar har ett berättigat krav på att forskning bedrivs, att den inriktas på väsentliga frågor och att den håller hög kvalitet. Kravet, som här kallas forskningskravet, innebär att tillgängliga kunskaper utvecklas och fördjupas och metoder förbättras. Samhällets medlemmar har ett berättigat krav på skydd mot otillbörlig insyn t.ex. i sina livsförhållanden. Individer får inte heller utsättas för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning. Detta krav kallas individskyddskravet.

Inför varje vetenskaplig undersökning skall ansvarig forskare göra en avvägning av värdet av det förväntade kunskapstillskottet, mot möjliga risker i form av negativa konsekvenser för berörda undersökningsdeltagare/uppgiftslämnare och eventuellt för tredje person. Såväl kortsiktiga som långsiktiga följder skall beaktas. De forskningsetiska principerna har till syfte att ge normer för förhållandet mellan forskare och undersökningsdeltagare/uppgiftslämnare så att vid konflikt, en god avvägning kan ske mellan forskningskravet och individskyddskravet. Principerna utgör riktlinjer för etikkommitténs granskning av forskningsprojekt inom Ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap. De är även avsedda att vägleda den enskilde forskaren vid planeringen av projekt. Det grundläggande individskyddskravet kan konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav på forskningen. Vi informerade våra respondenter om dessa. Dessa krav kallas informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet: Forskaren skall informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppdragets syfte.

Samtyckeskravet: Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan.

Konfidentialitetskravet: Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem.

Nyttjandekravet: Uppgifter insamlade om enskilda personer får endast användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2012).

Bell (2000) anser att man ska kunna garantera integritet, konfidentialitet och frivillighet. Bell (2000) menar även att det är viktigt att vara fullt medveten om forskningens syfte och medveten om sina rättigheter. När det gäller sekretess menar Berg och De Jong (2011) att respondenterna blottar ämnen och åsikter för behandlaren som, om de avslöjas, skulle kunna vara pinsamma eller till skada för dem själva eller andra. Följaktligen har respondenten rätt att förvänta sig att behandlaren arbetar under tystnadsplikt.

4.6.2 Tillförlitlighet

Enligt Bryman (2011) handlar reliabilitet om att studiens resultat blir den samma om studien utförs på nytt. Vi anser att denna studie har relativt hög reliabilitet. Respondenterna har svarat utifrån deras egna tankar och upplevelser. Enligt Bryman (2011) kan det vara svårt att upprepa en undersökning eftersom det är omöjligt att frysa en miljö. Ett par av intervjuerna utfördes under viss tidspress. Detta kan ha haft viss påverkan på reliabiliteten. Enligt Olsson & Sörensen (1999) avser validitet förmågan att mäta rätt sak. Intervju- och enkätfrågorna utgick från frågeställningarna i studien, och vi anser att studien till stor del besvarade vårt syfte. Studien har relativt hög validitet enligt oss. Vi anser oss ha goda förkunskaper och erfarenheter och Kvale och Brinkmann (2009) menar att detta visar på god validitet. Vi har insikt om att det inte kommer att gå att dra några generella slutsatser eller nå några objektiva sanningar, utan vill fånga det som pedagogerna beskriver utifrån sina upplevelser att kunna hantera stress.

5 RESULTAT OCH ANALYS

5.1 Resultat enkäter

Vi kommer endast att redovisa valda delar med syfte att besvara våra frågeställningar. I resultatkapitlet visas det resultat som vi anser är viktigt och intressant för studien.

Denna del av studien bygger på enkätsvar från 45 respondenter. Enkäten består av frågor med skalor, frågor med fasta svarsalternativ och en öppen fråga.

50 enkäter lämnades ut, vi har ett bortfall på 5 stycken vilket motsvarar 10 %. Vi kommer inte att redovisa resultatet i kronologisk ordning jämfört med enkäten. (bilaga 2)

Diagram 5.1

Känns ditt arbete meningsfullt?

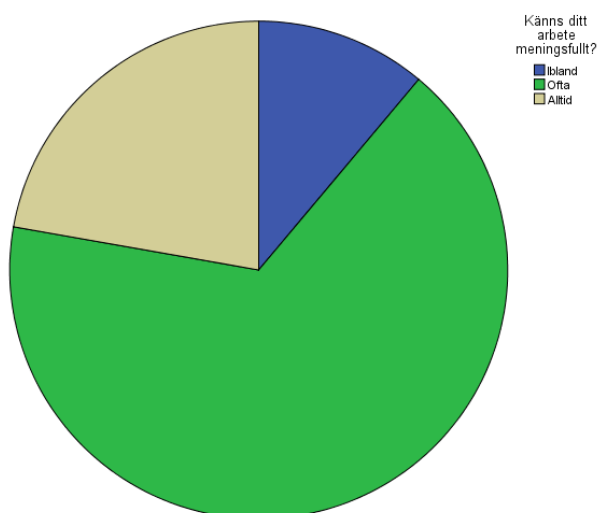
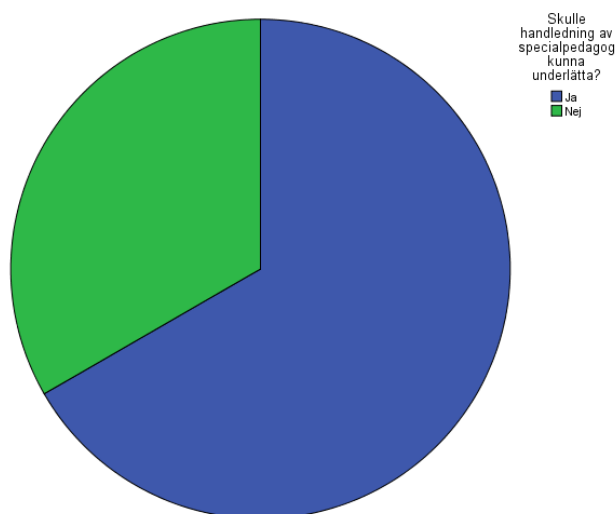


Diagram 5.1 visar att 67 % av respondenterna anser att deras arbete ofta är meningsfullt. 22 % anser att det alltid är meningsfullt och 11 % anser att det ibland är meningsfullt för dem.

Diagram 5.2

Skulle handledning av specialpedagog kunna underlätta?



Av diagram 5.2 framgår att 67 % av respondenterna anser att specialpedagogisk handledning kan underlätta. 33 % anser att det inte skulle underlätta.

Diagram 5.3

Är det svårt att hinna med de administrativa uppgifterna?

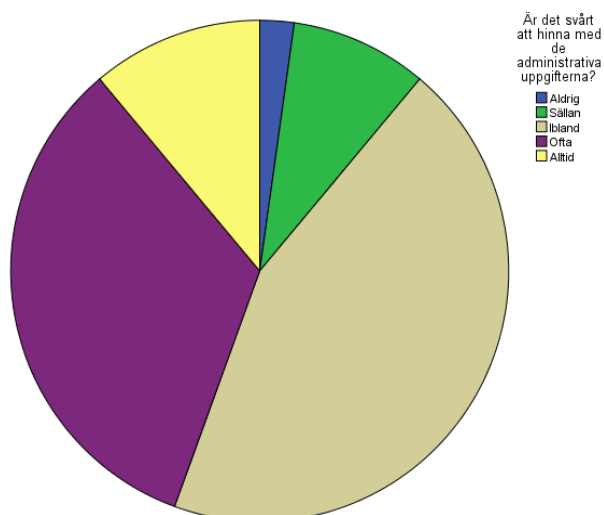


Diagram 5.3 åskådliggör att 44 % av respondenterna hävdar att det ibland är svårt att hinna med de administrativa uppgifterna. 33 % upplever att det ofta är svårt att hinna med. 11 % anser att det alltid är svårt att hinna med. 9 % hävdar att det sällan upplever det som svårt att hinna med. 2 % menar att det aldrig har problem att hinna med detta.

Diagram 5.4

Har du tillräckligt med reflektionstid under arbetstid?

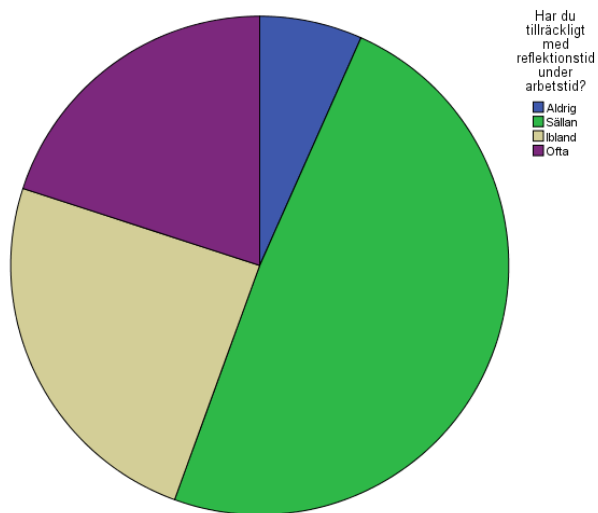
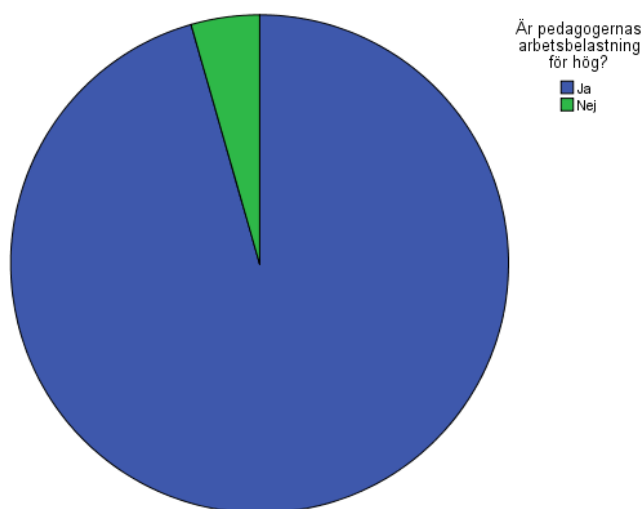


Diagram 5.4 visar att 49 % av respondenterna hävdar att de sällan har tillräckligt med reflektionstid på arbetstid. 24 % upplever att de ibland har tid för reflektion. 20 % menar att de ofta har tid för reflektion och 7 % hävdar att de aldrig har tillräckligt med tid för reflektion.

Diagram 5.5

Är pedagogernas arbetsbelastning för hög?



Av diagram 5.5 framgår att 96 % av respondenterna anser att deras arbetsbelastning är för hög. 4 % menar att deras arbetsbelastning inte är för hög.

84 % av respondenterna uppgav att de har någon att samtala med om sitt arbete och 69 % av pedagogerna hävdade att de önskar mer fortbildning. 53 % av respondenterna svarade att de sällan kunde ta återhämtningspauser och 67 % angav att de ofta kunde ta ut sin lunch. 56 % av respondenterna uppgav att de ofta var trötta utan anledning och 47 % av respondenterna anser att problem av vilken karaktär som helst kan lösas med positivt tänkande. 73 % av respondenterna använder sig inte av avslappningsövningar och 93 % av pedagogerna anser att det finns hög risk att pedagogernas stress överförs till barnen. 78 % av respondenterna anser att de blir påverkade av andra pedagogers stressnivå. 47 % av respondenterna känner att saker de utför sällan får ta sin tid. 80 % av respondenterna ansåg att de känner sig betydelsefulla på sitt arbete. 60 % av pedagogerna anser att de kan möta varje barns individuella behov. Enkäterna visar även att 87 % av pedagogerna anser att deras arbetssituation har förändrats under deras yrkesverksamma år. 53 % av pedagogerna tycker sällan att ljudnivån är acceptabel. 69 % av pedagogerna ansåg att de inte har möjlighet att ta ut sin friskvård under arbetstid och 78 % av pedagogerna angav att de ofta känner symtom på stress under arbetstid. 70 % ansåg att de har lätt för att fatta beslut i sitt arbete. 29 % av pedagogerna anser att de ibland har en dålig nattsömn.

Resultat från den öppna frågan.

Resultat från den öppna frågan i slutet av enkäten visar att flertalet pedagoger är fysiskt aktiva i form av dagliga promenader och olika idrottsaktiviteter. Många av pedagogerna menar att de måste dra ner på sina krav och vara nöjda med det de redan presterar. Många angav också att de måste prioritera, planera och organisera sin tillvaro för att orka med. De försöker göra en sak i taget och fokusera på det som är viktigast. En hel del av pedagogerna försöker att förändra sitt tankesätt och tänka mer positivt. Några utövar yoga, meditation, qigong, mindfulness och KBT. En hel del upplever att de får stöd av sina kollegor och att de har ett fungerande samarbete. Några är väl medvetna om sin hälsa och är noga med att få en god nattsömn och äter hälsosam mat. En hel del av pedagogerna hävdar att de har en meningsfull fritid, gör roliga saker, läser samt lyssnar på musik. På fritiden försöker pedagogerna att inte tänka på sitt arbete. Många menar att de gör klart sina arbetsuppgifter på arbetsplatsen så att de kan vara lediga när de kommer hem. Några ägnar sig åt reflektion. En del förbereder sig väl och är pålästa när det gäller styrdokument och dylikt. Många pedagoger anser att både barn och vuxna blir stressade och mår dåligt av att vistas i för stora barngrupper. De är därför tvungna att förlägga en stor del av verksamheten utomhus. Någon enstaka pedagoger har inte någon strategi alls för att hantera sin stress utan lever för dagen eller ”stänger av” för att överleva.

5.2 Analys av enkäter.

Här följer en analys av våra enkätsvar. Vi har sett att många av respondenterna inte har tid att fullfölja sina arbetsuppgifter och många anser att de är för hårt belastade på sina arbetsplatser. Att de svarar så tror vi kan ha skiftande orsaker. Det kan bero på ökade administrativa uppgifter och att det är för få pedagoger i verksamheterna. Det kan också enligt oss ha sin orsak i att det varit stora förändringar inom barnomsorg/ skola under relativt kort tid. Detta hävdar Gotvassli (2002). Respondenterna anser i enkäten att deras arbetssituation har förändrats mycket under deras yrkesliv. Enligt Karasek och Theorells (1990) krav-

kontroll–stödmmodell är det viktigt att kraven för individer inte blir för stora. Individen måste känna att den har kontroll över sin situation och får tillräckligt med stöd.

Oavsett i vilken verksamhet respondenterna arbetar i anger många att de känner meningsfullhet, glädje och att de känner sig betydelsefulla. Vi tror respondenternas svar grundar sig i att de arbetar med människor. Vi blir som människor till i mötet med varandra och relationer är viktiga. Att pedagogerna får bekräftelse av barnen anser vi troligtvis är meningsskapande för pedagogerna. Enligt Kroksmark och Åberg (2007) är kommunikationen viktig och enligt Aspelin och Persson (2011) är dialogen bron mellan Duet och Jaget.

Många av respondenterna anser att de är i behov av mer reflektionstid och även specialpedagogisk handledning, trots att de redan har någon att samtala med om sin arbetssituation. Att det förhåller sig så kan enligt oss bero på att de har behov av att få sätta ord på sina tankar, få bekräftelse, feedback, möjlighet att reflektera, känslomässigt stöd och att utvecklas i sin yrkesroll. Vi tror också att pedagoger kan uppleva sig som ensamma i sitt arbete. Om de får någon som har tid att lyssna på deras problem kan detta säkert underlätta. Berg och De Jong (2001) och Killén (2008) hävdar att det är viktigt att som individ bli lyssnad på och få feedback. Detta stämmer väl överens med Antonovskys (1987) KASAM om att göra saker begripliga, hanterbara och meningsfulla. Enligt Karasek och Theorells (1990) krav–kontroll–stödmmodell är det viktigt att individer får tillräckligt med stöd för att känna att de har kontroll över sin situation.

Utifrån respondenternas svar på frågorna ser vi att de har mycket skiftande tillgång till olika copingstrategier för att hantera stress. Vi ser att de pedagoger som har varit nära att bränna ut sig, har insett vikten av att ha copingstrategier. De har blivit mer medvetna om sin hälsa och i högre grad använder sig av minfullness, yoga och meditation.

Något som förvånar oss är att många respondenter kan koncentrera sig och anser sig ofta kunna möta varje barns individuella behov trots att de anser att de är för hårt belastade. Vi trodde inte att pedagogerna skulle vara så medvetna om att deras egen stress kan överföras till barnen. Något som också förvånar oss är att de i hög grad är medvetna om att andra pedagogers stress påverkar dem. Enligt Brante (2008) kan barn bli påverkade av pedagogers stress. Majoriteten av respondenterna anger att de önskar mer fortbildning och detta svar förvånar oss inte eftersom vi har erfarenhet av att pedagoger vill utvecklas i sin yrkesroll. Agervold (2001) och Angelöw (2002) hävdar att det är viktigt att individer erbjuds utvecklingsmöjligheter. Detta kan ske genom specialpedagogisk handledning.

5.3 Resultat av intervjusvar

Specialpedagogisk handledning

För hälften av respondenterna är det betydelsefullt att alla medarbetare vågar vara raka, ärliga och vågar ta konflikter. De vill ges möjlighet att få sätta ord på sina tankar, kunna få möjlighet att diskutera och skapa samsyn om verksamheten.

Pedagog 1 ”Grupphandledning är bra. Där kan man skapa samsyn inom verksamheten.”

Åtskilliga av respondenterna har inte någon riktigt klar uppfattning om vad specialpedagogisk handledning kan innebära, men de tror sig ändå var i behov av detta. De är i behov av någon som kan hålla i den röda tråden, hjälpa till med konfliktlösning och vidga perspektiven.

Pedagog 4 ”Grupphandledning har hjälpt oss i vårt arbetslag att se hur olika vi ser på saker o ting. Det är ju väldigt spännande och utvecklande att vi ser situationer och barnen på så olika sätt. Bra för barnen, annars kan det gärna lätt bli godtyckligt tror jag.”

En av respondenterna har erfarenhet av specialpedagogisk handledning och är mycket positiv till detta. Handledningen upplevdes som att den var gruppstärkande, gav nya infallsvinklar, feedback och någon som hade tid att lyssna.

Pedagog 2 ”Handledning är ett bra tillfälle att få feedback på.”

Pedagog 3 ”Jag skulle vilja få feedback under handledningen.”

Pedagog 4 ”För mig är det viktigt att vi på jobbet pratar mycket och vågar vara öppna eftersom vi arbetar mycket nära varandra.”

Pedagog 5 ”Jag trodde bara att man kunde ha specialpedagogen som rådgivande för de barn som har problem av olika slag. Det låter ju jättebra om handledningen kan ge oss möjligheter till att stärka vår gemensamma syn på det vi gör. Det har jag aldrig hört talas om. Låter lite likt hur gruppterapi utformas.”

Stöd

Flertalet av respondenterna påstår att det är viktigt för dem att de får stöd från kollegor vilket de i nuläget också har. En av respondenterna hävdar att hon/han inte får något stöd överhuvudtaget från sina kollegor och upplever detta som mycket frustrerande och detta ger en känsla av utanförskap. Det skapar hos respondenten en inre stress, otrygghetskänslor, osäkerhet och en känsla av att hon/han måste försvara sig. Enligt denna pedagog kan en orsak till hur situationen ser ut bero på att pedagogerna har olika syn på verksamheten.

Pedagog 2 ”Jag känner mig ensam på jobbet för vi har ingen samsyn i vår verksamhet.”

Pedagog 5 ”Jag blir ganska ensam på grund av att jag måste arbeta på flera skolor. Det hade varit skönt att tillhöra ett ställe och bli mer delaktig i gemenskapen. Om man slippa flaxa omkring så fungerar också samarbetet bättre tror jag.”

Vilket stöd som pedagogerna upplever sig få från sina chefer varierar kraftigt. Chefen upplevs vara alltifrån klok, tydlig, medkännande, kompetent, empatisk till ansvarslös, konflikträdd och till att inte kunna erbjuda något stöd överhuvudtaget. Pedagogerna förtydligar att det är viktigt för dem att få vetskap om vad som krävs och förväntas. De önskar arbetsbeskrivning och mall och arbetsuppgifterna måste upplevas som meningsfulla. Chefen borde vara mer tillgänglig för pedagogerna och en tydlig pedagogisk ledare.

Majoriteten av respondenterna anser att det är viktigt att de får beröm, bekräftelse och att de blir bra bemötta av kollegor, föräldrar och sin chef. De beskriver att för dem innebär ett gott bemötande att få bekräftelse. Små ord och kommentarer spelar stor roll för dem. En av respondenterna poängterar särskilt att alla i arbetslaget är lika viktiga. Alla ska få möjlighet att utvecklas, glänsa och få beröm.

Pedagog 4 ”För mig är det viktigt att få beröm från både min chef och mina kollegor.”

Krav/kontroll

Majoriteten av respondenterna anger att lagom krav på dem innebär att de får tid till andhämtningspauser och att de har kontroll över sina arbetsuppgifter. Det är viktigt för dem att begränsa sig och därmed kunna säga nej. Detta skapar enligt respondenterna en balans mellan krav och kontroll. Några av respondenterna anser att det är viktigt att det är rättvis fördelning av arbetsuppgifterna inom verksamheten.

Pedagog 6 ”Det är ofta för lite folk på mitt jobb och det känns som de sliter och drar i en på alla vis. Jag räcker inte till och planeringstiden försvinner många gånger för att det händer oförutsedda saker som måste göras.”

Flertalet av respondenterna känner ett starkt behov av fler pedagoger i barngrupperna och att storleken på barngrupperna bör begränsas. Vissa av pedagogerna anser att människor inte klarar av att ha för många relationer på en och samma gång. En del av pedagogerna föredrar att arbeta i mindre enheter.

Pedagog 6 ”Barngrupperna på fritidshemmen är katastrofalt stora. Både barnen och vi vuxna mår dåligt. Konstigt att ingen lyssnar på vad forskarna säger om hur vi människor reagerar när de blir för många i grupper. Visste du att råttor och möss som tvingas leva för tätt ihop dödar varandra?”

En av pedagogerna förtydligar att balansen mellan fritid och arbete inte är tillfredställande, utan anser att människor över lag borde arbeta färre timmar.

Pedagog 4 ”Det hade varit bra om vi alla hade kunnat jobba mindre. Som det är nu är det alldeles för mycket tid som läggs på jobben. Det blir helt klart en snedfördelning. Sextimmars arbetsdag hade varit mer rimligt om man ska orka många år till.”

Några av respondenterna försöker skapa lugna aktiviteter för barnen under arbetsdagen för att märka med. De upplever sin situation som intensiv och att detta är en nödvändig strategi. Samma pedagoger söker medvetet efter aktiviteter som ger dem glädje i deras liv och är även noga med att skapa balans mellan arbete/familj/egen tid.

Pedagog 6 ”Jag står inte alls ut med höga ljud längre överhuvudtaget och det får mig faktiskt att må fysiskt dåligt.”

En av de intervjuade respondenterna hävdar att stressen hos elever och pedagoger skulle minska om raster tas på ett mera flexibelt sätt när barnen har behov av detta. I nuläget tas oftast ingen hänsyn till dessa behov och raster och pauser anpassas helt efter schema. Respondenterna beskriver sina möjligheter till handlingsfrihet inom arbetet som mycket skiftande. Flertalet av respondenterna deklarerar att de har stor handlingsfrihet inom givna ramar och styrdokument.

Pedagog 3 ”Jag känner att jag har stor handlingsfrihet inom de givna ramarna.”

Några av respondenterna uppger däremot en annan bild. De menar att storleken på barngrupperna begränsar deras handlingsfrihet och att det från ledningen ges en falsk handlingsfrihet som inte finns i praktiken.

Pedagog 4 ” Jag har ingen handlingsfrihet alls. Våra villkor ger en falsk handlingsfrihet. Storleken på grupperna begränsar oss kraftigt.”

Reflektion

Det är stor spridning på svaren över hur mycket reflektionstid pedagogerna framhåller att de har under en arbetsdag. Det kan vara alltifrån ingen reflektionstid alls till ganska mycket. Hälften av respondenterna hävdar att den enda möjlighet de har till reflektion är att reflektera på sin fritid.

Pedagog 3 ”Det finns inte tid för reflektion på arbetstid. Det får jag göra på min fritid.”

Meningsfullhet

Flertalet av respondenterna anser att det som skapar glädje i deras arbete och får dem att trivas är att de får tid och möjlighet att arbeta med barnen. Respondenterna uppger att de känner sig uppskattade när barnen visar glädje och föräldrarna är nöjda.

Pedagog 2 ”Eleverna är det som skapar glädje i mitt arbete.”

Något som de också anser viktigt är gemenskapen med kollegor. Hälften av de intervjuade hävdar att det är viktigt att klimatet på arbetet är prestigelöst. Detta skapar enligt dem förutsättningar för en välfungerande kommunikation och ett gott samarbete. Enligt pedagogerna vågar de på så vis visa sina brister. En av respondenterna angav under intervjun att han/hon blev påverkad av människor som uttrycker att de själva aldrig skulle vilja arbeta inom skola och förskolan. Under en av intervjuerna menar respondenten att hon/han har en känsla av att inte längre duga eftersom som hon/han inte får legitimation i alla ämnen.

Pedagog 4 ”Jag är mycket frustrerad och ledsen över att jag inte får legitimation efter alla år jag arbetat i skolan. Hela systemet känns extremt fyrkantigt.”

Hanterbarhet

En av respondenterna beskriver att hennes/hans arbetssituation har förändrats mycket. När det väl finns tid för planering upplever pedagogen sig så utsliten och orkar därför inte planera alls. Enligt respondenten leder detta till en känsla av att känna sig totalt misslyckad som pedagog och att inte hinna eller orka med sina arbetsuppgifter känns självdestruktivt. Pedagogen uppger att det inte finns några möjligheter till återhämtning under arbetstid. Hälften av pedagogerna anser sig behöva mer tid till planering. Pedagogerna upplever att elevdokumentation tar för mycket av deras tid.

Pedagog 1 ”Jag önskar mer tid till planering och mindre krav på dokumentation.”

En annan av respondenterna uppger att han/hon begränsar sitt sociala umgänge för att orka med sitt liv. De flesta av respondenterna anser att det är viktigt att det finns plats för humor på arbetsplatsen och de upplever att de har roligt med sina kollegor. En av respondenterna anser att en prestigelös verksamhet skapar utrymme för skratt och humor. En annan pedagog poängterar att många lärare som grupp är rädda för att visa sina brister och svagheter. Denna rädsla gör att humorn och glädjen på arbetsplatsen minskar. En respondent som upplever utanförskap på sin arbetsplats menar att det bara är tillåtet för vissa att ha roligt och att det förstärker känslan av utanförskap.

Pedagog 2 ”Om vi kunde få prata med varandra under strukturerade former kanske vi kunde lätta på våra rädslor.”

Pedagog 5 ” Vi skrattar ofta och har roligt med barnen och med varandra.”

Begriplighet

En av pedagogerna har aktivt sökt KBT hjälp för att skapa strategier mot utbrändhet. Ett par av de intervjuade uppger att de utövar mindfulness och försöker se saker på ett positivt sätt. En av respondenterna är av uppfattningen att alla pedagoger anställda inom samma verksamhet borde ha en likvärdig utbildning. Detta skapar en ökad förståelse och minskar tendenser till hierarki på arbetsplatser.

5.4 Analys av intervjuerna.

Hälften av respondenterna tycker i intervjuerna att arbetsuppgifterna mellan kollegorna bör fördelas lika. Vi tolkar detta svar som att pedagogerna kanske har ojämn fördelning av arbetsbördan på sitt arbete och att detta kan skapa stress hos dem.

Resultatet från intervjuerna visar att stödet respondenterna får från sina chefer varierar kraftigt. Vi tror att detta kan bero på att cheferna ofta är överhopade med egna arbetsuppgifter och detta får som konsekvens att de inte har tillräckligt med tid att vara stödjande, bekräftande och pedagogisk ledare.

En form av copingstrategi som respondenterna uppger att de har, är att de får ett starkt stöd från sina kollegor och att detta är viktigt för dem. Vi tror att detta svar beror på att stödet skapar trygghet och att deras arbete blir mer hanterbart.

Hälften av respondenterna anser att det är viktigt att pedagoger bemöter varandra på ett prestigelöst sätt för att kunna kommunisera, våga visa sina brister och kunna samarbeta. En utav respondenterna hävdar att många lärare är rädda för att visa sina brister och svagheter. Vi tolkar detta som att pedagoger har en rädsla för att blotta sig för varandra. Det kanske inte är tillåtet att få prova nya saker och misslyckas på arbetsplatsen. Kopplat till vårt syfte skulle kanske specialpedagogisk handledning kunna underlätta kommunikationen och reducera deras stress. Normell (2002) menar att många situationer i skolan kan vara svåra att hantera och tillgången till handledning kan vara det stöd som behövs för att pedagoger skall kunna klara av att behålla ett professionellt förhållningssätt. Enligt Kroese (2005), Hammarlund (2001), Lazarus och Folkman (1984) och Grossi (2004) kan stress minskas genom att människor skaffar sig känslomässigt socialt stöd. Helldin och Sahlin (2010) menar att kommunikation handlar om att ta två steg tillbaka och beskåda sig själv utifrån, för att utvidga sina gränser och bli mer medveten om sina egna normer och värderingar. Detta stämmer väl överens med krav-kontroll-stödmodellen enligt Karasek och Theorell (1990) och KASAM enligt Antonovsky (1987).

Det är stor spridning på svaren över hur mycket återhämtningspauser och reflektionstid pedagogerna anger att de har under en arbetsdag. Enligt oss kan detta bero på att pedagogerna arbetar inom olika verksamheter och möjligheten till pauser och reflektion därmed är olika.

Överlag tolkar vi svaren som att för lite personal inom verksamheterna får som konsekvens att återhämtning, reflektionstid och planeringstid minskar. Ökade dokumentationskrav och administrativa uppgifter kan också enligt oss vara en bidragande orsak. Karasek och Theorell(1990) menar att en hög nivå av yttre krav i kombination med en låg nivå av personlig kontroll, skapar ett tillstånd av negativ spänning, som på lång sikt kan leda till psykisk och/eller fysisk ohälsa. Socialstyrelsen (2001) menar att stress utan möjlighet till återhämtning kan leda till sjukdom. Kroksmark och Åberg (2007) betonar vikten av handledning som i hög grad utnyttjar reflektionen som redskap i skolan och förskolan. Detta stämmer väl överens med Antonovskys (1987) KASAM, om att göra saker begripligt, hanterbart och meningsfullt.

Respondenterna beskriver sina möjligheter till handlingsfrihet inom arbetet som mycket skiftande. Vi tolkar att respondenternas olika svar beror på att de har skiftande förmåga att kunna se olika lösningar och möjligheter. En tolkning av att de svarar så kan vara att vissa av pedagogerna har arbetat lång tid under för höga krav och fått litet stöd och därmed kan de ha svårt att se olika utvägar. Detta tror vi kan skapa maktlöshetskänslor. Vi tolkar att de pedagoger som beskriver att de har handlingsfrihet har kontroll över sin arbetssituation och vet vad som förväntas av dem. Dessa pedagoger upplever inte styrdokument och ramar som begränsande enligt oss.

En av respondenterna uppgav att hon/han har varit på gränsen till utbrändhet och nu begränsar sitt sociala umgänge för att orka. Respondenten är också numera noga med att ha olika copingstrategier för att hantera sin stress i form av yoga, meditation och avslappningstekniker. Vår tolkning av detta är att respondenten under mycket lång tid har arbetat utan att ha tillgång till tillräckliga copingstrategier. Troligtvis har pedagogen inte lyssnat alls till sina signaler på stress. Detta hade kanske kunnat undvikas om hon/han varit mer medveten om sina behov och även fått mer stöd från sin arbetsgivare. Friskvård på arbetsplatser är bra, men det får inte vara den enda hälsofrämjande åtgärden. Arbetsgivaren kan till exempel erbjuda meditation och avslappning. Det bör även finnas möjlighet till personlig utveckling. En viktig faktor är att lära sig acceptera och uppskatta sig själv (Angelöw, 2002).

I våra intervjuer var det väldigt få av respondenterna som uppgav några undvikande copingstrategier. Detta är enligt oss inte förvånande på grund av att det ofta är skamfyllt att erkänna vissa av dessa strategier så som alkohol, droger, läkemedel och matmissbruk. Det kan också ha sin orsak i att vissa flyktbeteenden ligger på ett omedvetet plan.

Majoriteten av pedagogerna har inte någon riktigt klar uppfattning om vad specialpedagogisk handledning innebär. Att respondenterna svarar på detta vis tror vi beror på att de inte erbjudits specialpedagogisk handledning tidigare. Vi är inte förvånade över detta svar eftersom enligt vår erfarenhet är det väldigt få pedagoger som erbjuds handledning kontinuerligt. Kopplat till vårt syfte om specialpedagogisk handledning kan underlätta finner vi det intressant att pedagogerna så tydligt kan beskriva vad de efterfrågar och är i behov av. En av respondenterna har erfarenhet av specialpedagogisk handledning och upplever detta som mycket givande och utvecklande. Detta finner vi i vår yrkesroll som specialpedagoger som väldigt glädjande.

Alla respondenterna upplever i våra intervjuer att det är viktigt för dem att bli sedda, få bekräftelser och uppskattning. Detta gäller i alla personliga möten under deras arbetsdag. Vi tolkar att i pedagogiskt arbete är människor väldigt beroende av varandra. Enligt Antonovskys

(1987) KASAM leder bekräftelse och uppskattning till att människor känner meningsfullhet i sitt liv.

Ett flertal av respondenterna önskar fler pedagoger i barngrupperna och att barngrupperna ska begränsas i storlek. Respondenterna föredrar mindre enheter. Vi tror att de svarar på detta sätt på grund av att de sällan får möjlighet att möta varje barns individuella behov. Enligt Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell är det viktigt att kraven på individen läggs på en rimlig nivå, det innebär en risk för hälsan om kraven blir för stora. Pedagogernas önskan att ha mindre barngrupper kan enligt oss bero på att ljudnivån är alldeles för hög i dagens stora grupper. Deras behov av att arbeta i små enheter tolkar vi som att arbetet på så vis blir mer hanterbart, mer lättarbetat och skapar trygghet för stora som små. Enligt Antonovsky (1987) måste arbetet upplevas som hanterbart för att människor ska må bra.

6 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION

6.1 Sammanfattning

Med utgångspunkt från studiens semistrukturerade intervjuer och enkätsvar kan vi konstatera att pedagogerna känner sig betydelsefulla, behövda och att de arbetsuppgifter de utför känns meningsfulla för dem. Enligt Antonovsky (1987) är det nödvändigt att tillvaron för individer blir begriplig, meningsfull och hanterbar för att vi ska må bra. Det framgår att pedagogerna anser dokumentation, ljudnivåer och barngruppernas storlek som stressande faktorer. De menar att stödet från och gemenskapen med kollegor är mycket viktigt. Studien visar också att stöd, bekräftelse och uppmuntran från chefer uteblir för många av pedagogerna. Flertalet kan ta ut lunch men hinner inte för övrigt ta återhämtningspauser under sin arbetsdag. Många av pedagogerna anser sig ha för lite fortbildning och brist på reflektionstid. I studiens syfte ville vi belysa vilka copingstrategier pedagoger har att hantera stress och om specialpedagogisk handledning kan underlätta. Majoriteten av pedagogerna menar att om de erbjuds specialpedagogisk handledning skulle det underlätta för dem. Resultatet visar att pedagogerna har skiftande tillgång till copingstrategier och majoriteten anser sig vara för hårt belastade. Enligt Karasek och Theorells (1990) krav- kontroll- stöd modell måste det råda en balans mellan dessa tre faktorer för att människor ska kunna hantera sin tillvaro.

6.2 Diskussion

Specialpedagogisk handledning

En slutsats vi drar av resultatet från intervju och enkätsvar är att flertalet av respondenterna önskar få specialpedagogisk handledning. Detta besvarar studiens syfte om specialpedagogisk handledning kan underlätta. Få av respondenterna erbjuds detta från sin arbetsgivare. En orsak kan enligt oss vara att cheferna har så stora besparingskrav att de inte har tillräckliga resurser att kunna erbjuda sin personal specialpedagogisk handledning. Vi drar denna slutsats eftersom rektorerna själva har efterfrågat personlig handledning av oss studenter under vår utbildningstid, samtidigt som de ansåg att det inte fanns möjlighet att frikoppla pedagoger därför att de redan var så hårt belastade. Pedagogerna är hårt belastade enligt Brante (2008), Gotvassli (2002) och Aili (2005). Rektorerna var dock medvetna om att specialpedagogisk handledning skulle vara utvecklande för både verksamheten och pedagogerna. Det är enligt vår åsikt anmärkningsvärt att pedagogerna inte får tillgång till detta stöd i en situation när de kanske är i behov av det som allra mest. Detta kan skapa meningsfullhet, hanterbarhet och begriplighet enligt Antonovskys (1987) KASAM. Enligt Angelöw (2002) är det angeläget att chefer förstår att de själva fungerar som förebilder på arbetsplatsen. Om de själva får specialpedagogisk handledning kan de bli positiva förebilder och indirekt betona vikten av detta för sina anställda.

Vår uppfattning är att betydelsen av handledning inom pedagogisk verksamhet måste understödjas från ledningen. Det måste skapas organisatoriska möjligheter, både resursmässigt och tidsmässigt för att pedagogerna ska känna att de har ro att reflektera både

enskilt och i grupp. Det krävs att det ges luft och tid inom organisationer för att möjliggöra kontemplation och därmed möjliggöra för pedagoger att vidga sina perspektiv. Om inte dessa förutsättningar av organisatorisk art skapas finns det en risk att pedagoger upplever specialpedagogisk handledning som ännu en stressande faktor. Det som skulle kunna vara till hjälp blir därmed istället ett problem. Vi drar slutsatsen att många av pedagogerna i denna studie anser att reflektion är viktig för dem i deras arbete men att de upplever att tiden inte räcker till. Specialpedagogisk handledning är enligt oss fortbildning som behövs för alla pedagoger oavsett vilken yrkeskategori de tillhör. En av respondenterna berättar under intervjun att hon upplever specialpedagogisk handledning som både individuellt utvecklande men även som stödjande, gruppstärkande och skapar en samsyn för pedagogerna på arbetsplatsen. Kanske den positiva effekten av specialpedagogisk handledning sprider sig om de pedagoger som redan har detta berättar för andra kollegor att det är betydelsefullt för dem.

Vi är av uppfattningen att det till stor del läggs på enbart specialpedagoger att vara drivande i frågan om att utveckla så att specialpedagogisk handledning bedrivs på skolor. Under besparingstider verkar den reflekterande handledande funktionen som specialpedagoger ska ha på skolor/förskolor reduceras kraftigt. Specialpedagogen får istället ofta ta speciallärarens roll att undervisa elever. Vi anser därför att om specialpedagogisk handledning ska bedrivas i pedagogisk verksamhet ska den understödjas och säkras av såväl ledning som styrdokument.

Den negativa bild som media enligt oss ger av miljön i förskola/skola kan bidra till att pedagoger upplever maktlöshet över sin arbetssituation. Vi har erfarenhet av att en del människor som möter pedagoger ger uttryck för att de är glada över att inte behöva arbeta inom omsorg och skola på grund av rådande arbetsförhållanden. Denna erfarenhet har även en av våra respondenter erfarenhet och beskriver under intervjun att negativa kommentarer från utomstående påverkar. Människor påverkas starkt av andra och den specialpedagogiska handledningen kan enligt oss skapa ett forum där pedagoger får möjlighet att stärka, bekräfta varandra och motverka känslor av denna karaktär. Denna åsikt får stöd av flera författare (Normell, 2002; Killén, 2008; Bladini, 2004; Grossi, 2004; Jacobsson, Pousette & Thylefors, 2001). Detta kan skapa meningsfullhet, hanterbarhet och begriplighet enligt Antonovskys (1987) KASAM.

Resultatet av intervjuerna visar att majoriteten av respondenterna tycker det är viktigt att få skratta och ha roligt tillsammans med sina kollegor på sitt arbete. Det tyder på att de besitter en viktig form av copingstrategi som har en stressreducerande effekt och den är även gruppstärkande. Vi anser att om pedagoger har humor, klarar av att skratta åt sig själva och sina egna misstag leder det till att de kan skapa en distans till sina problem. I specialpedagogisk handledning kan det därför ha en bidragande effekt om humor och glädje får legitim plats. Kopplat till vårt syfte kan detta ha en stressreducerande effekt. Enligt Angelöw (2005) är positiva och negativa tankesätt inget medfött utan ett inlärt beteende.

En av de intervjuade upplever att humorn på hennes arbetsplats inte alls bidrar till ett positivt klimat utan istället skapar ett utanförskap. Detta har enligt respondenten sin grund i att pedagogerna sinsemellan inte har en samsyn på verksamheten. Denna sorts problem skapar för den enskilda lidande och dessa problem kanske kan mildras. Genom specialpedagogisk grupphandledning kan pedagoger enligt oss ges möjlighet att skapa en gemensam pedagogisk plattform att stå på i sin verksamhet. Detta ger i sin tur goda förutsättningar för att pedagogerna och eleverna ska kunna arbeta efter styrdokument, mål och på bästa sätt stödja barnen i deras utveckling. Enligt Angelöw (2005) kan stress leda till utanförskap, samarbetssvårigheter, låsta regler, utanförskap och mobbing på arbetsplatser.

En av de intervjuade beskriver att barn och pedagoger blir stressade av att raster i skolan anpassas helt efter schema, inte efter aktivitet eller barns och pedagogers behov av paus. Kopplat till vårt syfte kan specialpedagogisk handledning få denna stressfaktor att reduceras om pedagogerna under handledning får stöd att utforma verksamheten på ett mer ämnesövergripande sätt enligt oss. Detta skulle kunna leda till att arbetspassen inte blir så uppdelade.

Enligt oss kan det vara så att enbart tid inte per automatik får pedagoger att reflektera. Det framgår av enkätsvaren att vissa av pedagogerna anser sig inte ha något behov av specialpedagogisk handledning. Att en del pedagoger inte anser sig vara i behov av detta stöd kan enligt oss ha flera orsaker. Det kan bero på att de är hårt belastade och som följd av detta inte anser sig ha möjlighet, men en annan möjlig orsak kan vara att det för vissa personer är smärtsamt att kritiskt granska sitt eget beteende och kanske behöva förändras i grunden som människa. Enligt Lazarus och Folkman (1984) kan människor låtsas som att problem inte existerar eller vägrar att tänka på problemet. Det kan vara smärtsamt att våga se sin egen delaktighet och ansvar i problem. Detta är en undvikande copingstrategi. En liknande uppfattning har en av de intervjuade och beskriver att en del pedagoger hon/han mött verkar vara rädda för att blottlägga sina brister och svagheter inför andra. Orsaken till denna rädsla kan enligt oss bero på att det inte är tillåtet på arbetet att visa sig svag, få lov att pröva nya saker och få misslyckas. Detta stämmer väl överens med vad Angelöw (2002) anser. Det kan också ha sin grund i att det inte inom pedagogisk verksamhet finns en tradition att vara själreflekterande, få stöd av andra liknande den handledningen som finns inom den sociala sektorn.

Krav/kontroll

Många pedagoger anser också att de är behövda på sina arbetsplatser. Angelöw (2002) framhåller att det är viktigt att känna sig behövd på sitt arbete. Det finns dock enligt oss en risk med detta. Om pedagoger upplever att barnens behov övergår förmågan vad pedagogerna själva har möjlighet att tillfredsställa, kan det uppstå en obalans. Kraven kan på så vis bli för stora för personal. Enligt krav-kontroll-stöd modellen blir konsekvensen skadlig stress om kraven är för stora, samtidigt som möjligheterna att påverka är små (Karasek & Theorells, 1990). Flera forskare (Hammarlund, 2001; Grossi, 2004; Jacobsson, Pousette & Thylefors, 2001; Kjellström, 2005) menar att känslan av att ha förlorat kontrollen över sig och sin situation är oerhört stressbelastande. Vad som enligt oss är intressant är att pedagogerna i enkäten uppger att de till stor del har möjlighet att möta barnens individuella behov. Kanske är det så att pedagogerna försöker möta barnens behov på bekostnad av sitt eget välmående. Det kan också bero på att hos många pedagoger finns en inre önskan att i sitt arbete hinna möta varje barn och att de därmed på ett omedvetet plan gör detta till en sanning även om så inte skulle vara fallet. Det som tydligt framgår är att de flesta respondenter anser att de är för hårt belastade på sina arbetsplatser. Detta stämmer väl överens med vad Brante (2008) anser om hur situationen ser ut för många pedagoger.

Majoriteten av de intervjuade pedagogerna i studien anser att det är för stora barngrupper för att de ska trivas och må väl i sin arbetsmiljö. De uppger flera orsaker till att de önskar mindre grupper. En orsak är att det i stora grupper är svårt för pedagoger att kunna se, skapa lugn och därmed ha kontroll i sitt arbete. En annan bidragande orsak är att ljudnivån i de stora grupperna inte är acceptabel enligt respondenterna. Enligt Gotvassli (2002) är en konsekvens av stora barngrupper att pedagogerna får allt mindre möjlighet att kunna påverka sitt arbete och att personalen tar på sig en för stor arbetsbörda. Dessa villkor gör det svårt för pedagoger

att kunna fullfölja och arbeta efter förskolans läroplansmål. Dessutom skapar dessa förhållanden en psykisk ohälsa, stress och utbrändhet för individer inom barnomsorgen.

Något som framgår av enkätsvaren är att få av pedagogerna kan ta ut friskvård under arbetstid. Enligt Lazarus och Folkman (1984) är all form av motion en viktig form av copingstrategi. Något som respondenternas arbetsgivare kan dra nytta av är att övervägande del av respondenterna uppger i enkätsvaren att de är fysiskt aktiva på sin fritid. Eftersom många pedagoger i enkäten anser sig vara hårt belastade finns risk för att återhämtningsmöjligheterna blir för små. Kraven blir på så vis för stora för den enskilda individen att hantera. Om det blir för stora krav och för lite kontroll skapas det en obalans enligt Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell.

Stöd

Det är viktigt att anställda får tillräckligt med stöd enligt Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell och flertalet som deltog i undersökningen upplever att de får stöd av sina kollegor. Däremot var det ett antal som upplevde att stödet från chefen uteblev. Det är mycket viktigt att en chef gentemot de anställda är bekräftande, klarar av att ge beröm och uppskattning (Angelöw, 2002). Specialpedagogen har samma uppgift och ska under handledningen av pedagoger vara bekräftande, berömande och kunna ge uppskattning. Kanske kan denna bekräftelse som specialpedagogen kan ge till pedagoger till viss del kompensera för chefs eventuella tillkortakommande.

Meningsfullhet

En tydlig slutsats som vi kan dra av vår studie är att majoriteten av respondenterna i både enkät och intervju upplever sitt arbete som meningsfullt. Det är enligt pedagogerna meningsfullt bland annat för att de i sitt arbete får möjlighet att möta, arbeta med människor och då särskilt barnen, men även kollegor visar sig ha stor betydelse. Enligt Antonovskys (1987) KASAM måste världen kännas meningsfull för individen för att kunna få en känsla av sammanhang.

Nästan alla pedagoger i vår undersökning känner att de är uppskattade på sitt arbete och anser att det är viktigt för dem att bli bekräftade, få stöd från sin chef, kollegor och barnens föräldrar. Respondenterna menar att de känner tillfredställelse och glädje när barnen trivs och mår bra och på så vis visar sin uppskattning.

En av respondenterna uttrycker under intervjun frustration över att inte få sin yrkeslegitimation. Om vikten av att känna yrkes stolthet och att vara kompetent skriver Howard och Johnson (2004). Vi upplever att många pedagoger inom skolan drabbats av detta fenomen. Enligt Antonovskys (1987) KASAM är det viktigt för individer att känna meningsfullhet genom att de som personer är viktiga. Kanske kan de tappa i självkänsla och självförtroende och detta kan skapa stress enligt oss. En känsla av att inte längre duga trots att dessa pedagoger är mycket kompetenta. Av olika anledningar kanske de inte heller har möjlighet att kompensera genom studier, vilket enligt oss kan leda till maktlöshet. Denna frustration behöver de få stöd att hantera och få sätt ord på. Vår uppfattning är att specialpedagogisk handledning kan vara till stor hjälp för att stödja de pedagoger som har liknande problem.

Begriplighet

Vad vi kunnat se i denna studie är att de pedagoger som riskerat att bli eller har varit utbrända, är de pedagoger som sett till att själva skaffa sig tillgång till copingstrategier i form av mindfulness, meditation, andningstekniker och yoga. Endast en av respondenterna uppgav att hon/han hade fått utbildning i avslappningsteknik via arbetsgivaren. Angelöv (2002) menar att det bör ges möjlighet till friskvård, personlig utveckling och självkänedom på arbetsplatser. Arbetsgivaren kan till exempel erbjuda meditation. Eftersom effekterna av meditation skapar en lugn, mental närvaro i nuet hos människor, och är stressreducerande, kan det enligt oss i sin tur leda till positiva effekter i relationen mellan pedagoger och barn om copingstrategier som dessa används av de anställda. Detta stämmer väl överens med vad flera forskare (Angelöv, 2005; Klingberg, 2011; Hammarlund, 2001; Grossi, 2004; Peiffer, 1996; Lazarus & Folkman, 1984; Agombar, 2002) anser.

Nästan hälften av respondenterna använde sig av omdefinierande copingstrategier genom att tänka positivt. Positivt tänkande kan enligt oss förstärkas genom att pedagogerna stödjer varandra i form av specialpedagogisk handledning. Detta stämmer överens med vad flera forskare (Normell, 2002; Helldin & Sahlin, 2010; Grossi, 2004; Jacobsson, Pousette & Thylefors, 2001) anser. På så vis kan även de pedagogerna som i nuläget inte har tillgång till denna inre copingstrategi hos sig själva träna på att vidga sina perspektiv genom att lyssna och reflektera över andras lösningar.

Hanterbarhet

I undersökningen framkommer också att flertalet av pedagogerna upplever att administrativa uppgifter stressar dem, men att de ändå måste utföras. Detta överensstämmer med vad Brante (2008) hävdar. Planering och reflektion kommer därmed längre ner på pedagogernas prioriterings skala. De upplever sig ha svårt att hinna reflektera och många respondenter reflekterar därför över sitt arbete på sin fritid. En copingstrategi som flera av pedagogerna använder för att orka innebär även det motsatta. De ”stänger” medvetet av tankar som är jobbrelaterade. Vi har i studien fått inblick i att det är svårt för pedagogerna att dra gränser för vad som innebär en rimlig arbetsbelastning för dem och att de själva måste dra denna gräns. Via den öppna frågan i enkäten framgick att respondenterna fick förtydliga för sig själva att det arbete som utförs av dem är fullt tillräckligt och att de bör vara nöjda med sig själva. Att de var tvungna att ge sig själva beröm kan enligt oss tyda på att de skulle behöva bekräftelse även utifrån, kanske i form av specialpedagogisk handledning. Enligt flera forskare (Normell, 2002; Killén, 2008; Bladini, 2004; Grossi, 2004; Jacobsson, Pousette & Thylefors, 2001) kan handledning ge feedback, stöd och respons. Kopplat till vårt syfte anser vi att specialpedagogisk handledning i detta fall kan vara bekräftande, en hjälp för respondenterna att kunna dra en gräns för vad som innebär rimliga arbetsuppgifter och därmed reducera stress. Detta kan skapa hanterbarhet enligt Antonovskys (1987) KASAM och stöd enligt Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell. Vi drar slutsatsen att respondenterna besitter omdefinierande copingstrategier genom att de ger sig själva beröm. Det är säkert en bidragande orsak till att många orkar med sitt arbete, men att de också kan ha behov av stöd utifrån. En fråga som enligt oss är intressant att ställa, är vilka konsekvenser det i sin förlängning får för barn/elever inom pedagogisk verksamhet om inte pedagoger får möjlighet att reflektera över verksamheten och arbetet de utför. Vi anser att detta troligtvis kan leda till asymmetri mellan barn och pedagoger. Om pedagoger inte ges tid för reflektion finns en risk att de i stressade situationer inte klarar att tänka klart, får svårt att prioritera och istället lägger sin energi och fokus på problem (Angelöv, 2005).

Enligt Brante (2008) är det lätt hänt att pedagoger i pressade och stressade situationer lägger sin frustration på elever vid konflikter, men om pedagoger får tillgång till handledning kan perspektiven ändras. Enligt oss kan pedagoger bli medvetna om att deras eget handlingsmönster starkt påverkar relationen med barnen/eleverna. Enligt Brante (2008) är många pedagoger så stressade att de inte är närvarande och därigenom distanserade gentemot eleverna. Vår tolerans minskar vid stress. Resultatet av studien visar att respondenterna påverkas av andra pedagogers stress nivå och att de även anser att pedagogers stress kan överföras till barn/elever.

Många av pedagogerna uppger att de har möjlighet att plocka ut sin lunch men det är också viktigt att det finns möjlighet att kunna ta regelbundna återhämtningspauser under arbetsdagen för att må bra. Det framkommer i studien att få av respondenterna har denna möjlighet och det kan i sin förlängning leda till allvarliga konsekvenser för pedagogerna anser vi. Enligt Hammarlund (2001) ökar den inre stressen om man inte kan ta självvalda pauser i arbetet. Kanske måste det tydliggöras från chefen att det är legitimt att kunna ta pauser.

6.3 Metoddiskussion

I stora drag anser vi att de metoder vi använt oss av har varit bra. Eftersom vi gjorde pilotstudier inför både djupintervjuerna och enkäterna kunde vi justera intervjuguiden så den passade till vårt syfte. Något som påverkade att vi fick lite bortfall anser vi är att vi lämnade och hämtade enkäterna personligen. Det var positivt att vi under alla semistrukturerade djupintervjuerna fick sitta ostört och att vi gjorde ljudupptagning. Båda dessa faktorer i kombination att vi var väl förberedda inför intervjuerna kan ha påverkat resultatet positivt. Ljudupptagningen möjliggjorde för oss att ha totalt fokus på vad de intervjuade sa och deras reaktioner. Ett misstag vi anser att vi gjort var att använda oss av en mellanfråga som svarsalternativ i våra enkäter, vilket kan ha försvårat analysen av vårt resultat. Eftersom vi använt oss av bekvämlighets urval och perifert var kända av vissa respondenter kan vi inte utesluta att detta har påverkat resultatet. Vid analysen av enkäterna användes vi oss av statistik-analysprogrammet SPSS. Denna metod har underlättat och förtydligat resultatet anser vi. Vi anser att med de metoder vi använt oss av har vi fått svar på de frågeställningar vi ställde i vårt syfte.

6.4 Specialpedagogiska implikationer.

Vi måste som specialpedagoger försöka medvetandegöra chefer om vikten av specialpedagogisk handledning. Vi måste upplysa om att specialpedagogisk handledning bidrar till en positiv utveckling av verksamheten och kan reducera stress. Pedagogerna ges under handledningen stöd, får feedback, bekräftelse, tid till reflektion och möjlighet att sätta ord på sina tankar.

Undersökningens resultat visar att pedagoger känner meningsfullhet och trivs mycket bra på sina arbeten men att de är för hårt belastade. De har för lite planeringstid och för mycket dokumentation. Många av pedagogerna känner behov av att få stöd, bekräftelse och feedback

och möjlighet att få sätta ord på sina tankar. Vissa av pedagogerna har redan tillgång till en omdefinierande copingstrategi men flertalet behöver vägledning i detta enligt oss.

I vår specialpedagogiska roll kan vi påverka pedagoger och chefer genom att betona vikten av att skaffa sig olika former av copingstrategier. Under arbetsdagen bör de ta återhämtningspauser i form av lunch, raster och få möjlighet till friskvård för att minska stress. Genom att specialpedagogen regelbundet ger enskilda pedagoger stöd och uppmuntran kan detta generera ett positivt klimat på arbetsplatsen genom att individer blir sedda. Vi kopplar detta till Antonovskys (1987) KASAM om att det hos individer skapas en känsla av sammanhang när vi blir bekräftade. Som specialpedagoger har vi en uppgift att uppmärksamma chefer på vilka faktorer som pedagogerna upplever som arbetsbelastande, som exempelvis vad resultaten från denna studie pekar på. Genom att andra läser detta arbete och indirekt påverkas kan de uppmärksamma chefer och politiker på att det behövs fler pedagoger, mindre barngrupper och mer resurser i verksamheterna. Detta kan bidra till att minska pedagogernas arbetsbelastning och reducera stress. Vi kan i vår roll främja kompetensutveckling för pedagogerna på många olika plan. Exempelvis genom att införskaffa litteratur, aktuell forskning, föreläsningar samt specialpedagogisk handledning som vi anser vara en nödvändighet.

Allt detta leder till en hållbar utveckling och hållbart ledarskap inom pedagogisk verksamhet och kommer tredje part, därmed barnen tillgodo genom att pedagogerna mår bra på sin arbetsplats. Enligt oss är det värdefullt och ekonomiskt försvarbart.

6.5 Fortsatt forskning

Eftersom vi har erfarenhet av att få pedagoger erbjuds kontinuerlig handledning, men efterfrågar det anser vi det vara intressant att ställa frågan:

Varför erbjuder inte chefer sina anställda specialpedagogisk handledning?

Eftersom vi av resultatet i denna studie har sett att pedagoger är medvetna om att stress överförs till barn/elever anser vi det vore intressant att gå vidare genom att ställa frågan:

Är barn/elever medvetna om att pedagogerna är stressade?

Källhänvisningar

- Agervold, M. (2001). *Arbete och stress. En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Agombar, F. (2002). *Aldrig mera trött*. Stockholm: Bokförlaget Forum.
- Aili, C. (2005). *Breaks for stress and breaks for rest- a study of teachers, work breaks*. Rapport presenterad vid NERAs 33:e congress.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. (2005). *Träna mentalt och förbättra ditt liv*. Stockholm: Natur och kultur.
- Antonovsky, A. (1987). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur.
- Arvonen, J. (2000). *Chefens ledarstil skapar stress*.
http://www.testinfo.com/artiklar/arvonen_130215
- Arbetsmiljöverket (2003). *Läraryrket är stimulerande men arbetsförhållandena är ohållbara*.
<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2003/569.aspx> 130305
- Aspelin, J. & Persson, S. (2011). *Om relationell pedagogik*. Malmö: Gleerups.
- Bell, J. (2000). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Berg, I. K. & De Jong, P. (2011). *Att bygga lösningar. En lösningsfokuserad samtalsmodell*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergem, T (2000). *Läraren i etikens motljus*. Lund: Studentlitteratur.
- Bladini, K. (2004). *Handledning som verktyg och rum för reflektion: En studie av specialpedagogers handledningssamtal*. Karlstad: Institutionen för utbildningsvetenskap, Avdelningen för pedagogik, Karlstad universitet.
- Brante, G. (2008). *Lärare av idag. Om konstituering av identitet och roll*. Stockholm: Lärarförbundets Förlag.
- Brattberg, G. (2008). *Att hantera det ohanterbara*. Stockholm: Värkstadens.
- Bronner, K. & Levi, L. (1967). *Stress i arbetslivet- medicinska och psykologiska synpunkter på arbetslivets stress*. Stockholm. Personaladministrativa rådet och Svenska Industritjänstemannaförbundet.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

- Edling, M. (2003). Lärare bör byta moral, *Skolvärlden*, nr 2.
- Edlun, U. (2003). Platt organisation och litet inflytande ger höga sjuktal. *Lärarnas tidning* nr 5.
- Frankenhaeuser, M. & Ödman, M. (1983). *Stress – en del av livet*. Stockholm: Bromberg.
- Gjems, L. (2007). Meningsskapande handledning. Kroksmark, T & Åberg, K (red.), *Handledning i pedagogiskt arbete*. (ss179-198) Lund: Studentlitteratur.
- Gotvassli, K-Å. (2002). *En kompetent förskolepersonal*. Lund: Studentlitteratur.
- Grahn, P. & Ottosson, Å. (2010). *Trädgårdsterapi*. Lettland: Bonnier Existens.
- Grossi, G. (2004). *I balans*. Stockholm: Bonnier Fakta.
- Hammarlund, C-O. (2001). *Bearbetande samtal*. Stockholm: Natur och kultur.
- Handal, G. (2007). Handledaren- guru eller kritisk vän. Kroksmark, T & Åberg, K (Red.), *Handledning i pedagogiskt arbete*.(ss19-32). Lund: Studentlitteratur.
- Hansen, J-I. & Sullivan, B. (2003). *Assessment of Workplace Stress: Occupational Stress, Its Consequenses and Common Causes of Teacher Stress*. US department of education.
- Helldin, R. & Sahlin, B. (2010). *Etik i specialpedagogisk verksamhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Howard, S. & Johnson, B. (2004) Resilient teachers: resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7, pp. 400-416.
- Högskolan Kristianstad (2013).
http://www.hkr.se/sv/utbildningar/program sida/?pCode=SPEC1_130414
- Jacobsson, C., Pousette, A. & Thylefors, I. (2001). Managing Stress and Feelings of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol.45(1),37-53.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Vart du än går är du där*. Stockholm: Natur och kultur.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Karlsson, L. (2007). *Psykologins grunder*. Lund: Studentlitteratur .
- Killén, K. (2008). *Professionell utveckling och handledning- ett yrkesövergripande perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Kjellström, S. (2005). *Ansvar, hälsa och människa – en studie av idéer om individens ansvar*. Linköping: Linköpings universitet.

- Klingberg, T. (2011). *Den lärande hjärnan. Om barns minne och utveckling*. Stockholm: Natur och kultur.
- Kroese, A. J. (2005). *Uppnå mer med mindre stress*. Stockholm: Bazar Förlag AB.
- Krokmark, T. & Åberg, K. (2007). *Handledning i pedagogiskt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Klassen, R. (2010). *Teacher Stress: The Mediating Role of Collective Efficacy*. The Journal of Educational Research.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company, Inc: New York.
- Levi, L. (2002). *Stressen i mitt liv*. Stockholm: Natur och kultur.
- Lopez, J., Bolano, C. & Marino, M. (2010). Exploring Stress, Burnout and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therap*, 10, 1, pp.107-123.
- May, T. (2001). *Samhällvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedin (2013a). <http://www.ne.se/sok?q=handledning> 130212
- Nationalencyklopedin (2013b). <http://www.ne.se/stress> 130327
- Nilsson, G. (2009). *Trädgårdsterapi*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordängers, U. (2002). *Lärares raster: innehåll i mellanrum*. Lund: Lunds universitet.
- Normell, M. (2002). *Pedagog i en förändrad tid -om grupphandledning och relationer i skolan*. Lund: Studentlitteratur.
- Normell, M. (2008). *Från lydnad till ansvar*. Lund: Studentlitteratur.
- Näslund, G, K. (1990). *Skratta och må bra*. Köping: Sättning Ljungbergs Sätter AB.
- Ohlin, C. & Persson, A-E. (2012-11-09). Personlig kommunikation.
- Olivestam, C. E. & Ott, A. (2010). *När hjärnan får bestämma*. Borås: Eskils tryckeri.
- Olsson, H. & Sörensen, S. (2007). *Forskningsprocessen. Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber.
- Orlenius, K. & Bigsten, A. (2008). *Den värdefulla praktiken. Yrkesetik i pedagogers vardag*. Stockholm: Liber.

- Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Peiffer, V. (1996). *Stresshantering*. Stockholm: Svenska Förlaget.
- Persson, S. & Rönnerman, K. (2005) *Handledningens dilemman och möjligheter: erfarenheter från förskola och skola*. Lund: Studentlitteratur.
- Rose, S. (2005). *Kropp och själ stresslindring*. Stockholm: Läsförlaget AB.
- Skolverket (2004). *Svenska elever har försämrat sina resultat i matematik och naturorienterade ämnen sedan 1995*.
<http://www.skolverket.se/publicerat/press/press2004/press041213.shtml> 130226
- Skolverket (2013). <http://www.skolverket.se> 130303
- Smith, J. F. (2004). *Stress*. Online: <http://www.chclibrary.org/micromed/00066650.html> 130312
- Socialstyrelsen (2001). *Folkhälsorapporten 2001*[online]
<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2001/2001-111-2> 130314
- Stein, F. & Cutler, S. (2002). *Psychosocial Occupational Therapy: A Holistic Approach* (2nd edn.) San Diego: Singular Publishing.
- SFS, Svensk författningssamling (2007).
- Söderberg, L., Landström, U. & Kjellberg, A. (2001). *Ljudmiljön I förskolor och dess inverkan på upplevelse och hälsa bland personal*. Arbetslivsinstitutet.
http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2001/arb2001_11.pdf 130330
- Thorzén, D. & Thorzén, H. (2004). *Att läkas i livet och arbetslivet. Helhetsperspektiv vid förebyggande och rehabiliterande åtgärder mot stress och utbränning*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2012). <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> 130202
- Wahlgren, L. (2008). *SPSS Steg för steg*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahlström, N. (2009). *Mellan leverans och utbildning- om lärande i en mål- och resultatstyrd skola*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Bilaga 1

Hej!

Denna enkät kommer att ligga till grund för vårt examensarbete på specialpedagogprogrammet vid Högskolan Kristianstad. Syftet med vårt arbete är att öka kunskapen om vilka strategier pedagoger har för att hantera sin egen stress. Enkäten kommer att skickas till pedagoger anställda inom förskola och grundskola.

Deltagandet i enkätundersökningen är frivilligt, men vi hoppas att du tar dig tid att fylla i enkäten som tar ungefär 10 minuter att fylla i.

Svara med endast ett alternativ. Detta för att underlätta vår bearbetning av enkätsvaren.

Du kommer naturligtvis att vara anonym och all data kommer endast att behandlas av oss och materialet kommer endast att användas i detta syfte.

I vårt arbete följer vi de forskningsetiska reglerna. Enkäten kommer vi att lämna och hämta personligen efter överenskommen tid.

Du kan ta del av vårt examensarbete efter publicering på Högskolan Kristianstad efter sommaren 2013.

Tack på förhand!

Jessica Ekberg
Hasselslingan 18
281 35 Hässleholm
0451 – 26 77 35

Malin Hald
Västra Backsvägen 43
370 22 Drottningstjärn
0455 – 33 90 83

Bilaga 2

Jag är:

- Kvinna
- Man

Vilken pedagogisk utbildning har du?

.....

Arbetar du som detta?

- Ja
- Nej

Om nej, vad arbetar du som?

.....

Trivs du med ditt arbete som pedagog?

- Jag funderar på att byta yrke.
- Jag är inte helt nöjd.
- Jag trivs ganska bra.
- Jag har alltid älskat mitt yrke.

Har du någonsin ångrat ditt yrkesval?

- Ofta.
- Ibland.
- Någon enstaka gång.
- Aldrig.

Hur många år har du varit verksam som pedagog?

..... år

Om du ser tillbaka tycker du att din arbetssituation har förändrats under dessa år?

- Ja
- Nej

Om din arbetssituation har förändrats, hur skulle du beskriva förändringen?

- Utvecklingen går åt helt fel håll.
- Till övervägande del negativ.
- Både positiv och negativ inom olika områden.
- Till övervägande del positiv.
- En framgångsrik reformering av verksamheten.

Känns ditt arbete meningsfullt?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Upplever du ditt arbete som glädjefullt?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Känner du dig betydelsefull på dig arbete?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Upplever du din arbetssituation som hanterbar?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Hinner du med att utföra de uppgifter som du tycker är viktigast i ditt arbete?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Får du stöd av dina kollegor?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Får du stöd av din närmaste chef när det behövs?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Upplever du att möten och konferenser tar mycket av din tid?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Hur skulle du bedöma dina administrativa uppgifter?

- Skolan har byråkratiserats orimligt mycket.
- En del uppgifter känns onödiga.
- De har både fördelar och nackdelar.
- Till övervägande del rimliga.
- De ger outhärligt stöd och struktur till skolarbetet.

Är det svårt att hinna med de administrativa uppgifterna?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Känner du att pedagogisk dokumentation stressar dig?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Upplever du att styrdokumentens krav begränsar dig?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Känner du att du kan koncentrera dig på ditt arbete med barnen?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Har du möjlighet att möta varje barns individuella behov i ditt arbete?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

I hur hög grad instämmer du med följande påståenden?

Det skulle vara önskvärt med flera möjligheter till fortbildning.

- Instämmer helt.
- Instämmer i stora drag.
- Instämmer delvis.
- Instämmer inte alls.

Krav och förväntningar från dagens föräldrar är rimliga.

- Instämmer helt.
- Instämmer i stora drag.
- Instämmer delvis.
- Instämmer inte alls.

Problem av vilken karaktär som helst kan lösas med positivt tänkande.

- Instämmer helt.
- Instämmer i stora drag.
- Instämmer delvis.
- Instämmer inte alls.

Jag har kontroll över min arbetssituation.

- Instämmer helt.
- Instämmer i stora drag.
- Instämmer delvis.
- Instämmer inte alls.

Har du tillräckligt med reflektionstid under arbetstid?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Hinner du att ta återhämtningspauser på jobbet?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Har du möjlighet att ta ut din lunch?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Ljudnivån på arbetet, är den acceptabel?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Händer det att du brister i uppmärksamhet i mötet med barnen?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Känner du att varje sak som du utför får ta sin tid?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Leder andra pedagogers fysiska frånvaro till ökad arbetsbelastning för dig?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Känner du dig ofta trött utan anledning?

- Ja
- Nej

Kan du ta ut någon friskvård under arbetstid?

- Ja
- Nej
- Vet ej!

Händer det att du känner symptom på stress under arbetstid?

- Nej, jag är väldigt stresstålig.
- Det händer ganska sällan.
- Det varierar i perioder.
- Det händer ganska ofta.
- Ja, varje dag.

Har du lätt för att fatta beslut på ditt arbete?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Har du en god nattsömn?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Känner du att du är i balans?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Anser du att dina egna krav och förväntningar på dig själv är för höga?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
--------	--------	--------	------	--------

Är du idrottsintresserad?

- Ja
- Nej

Utövar du någon idrott aktivt?

- Ja
- Nej

Tycker du om att vistas i naturen?

- Ja
- Nej

Tar du dagliga promenader?

- Ja
- Nej

Använder du dig av avslappnings övningar?

- Ja
- Nej

Använder du dig av andningstekniker för avslappning?

- Ja
- Nej

Finns det risk att en hög stressnivå hos pedagogen ”smittar” till barnen?

- Ja
- Nej

Påverkar andra pedagogers stressnivå dig?

- Ja
- Nej

Har du någon att samtala med kring din arbetsituation?

- Ja
- Nej

Skulle handledning av specialpedagog kunna underlätta?

- Ja
- Nej

Som helhet betraktad är pedagogernas arbetsbelastning för hög?

- Ja
- Nej

Kan du som avslutning beskriva vilka strategier du använder dig av, för att möta kraven i ditt yrke och för att motverka arbetsbelastning och stress?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ett stort tack för att du tog dig tid att fylla i enkäten.
Det betyder mycket för oss.

Malin & Jessica

Bilaga 3

Intervjufrågor

Vad får dig att trivas på ditt arbete?

Beskriv på vilket sätt dina kollegor och din chef är ett stöd för dig?

Vilka reflektionsmöjligheter finns det för dig under en arbetsdag?

Beskriv vilka möjligheter till handlingsfrihet du har i ditt yrke?

Vilka strategier använder du dig av för att långsiktigt orka med din tillvaro, privat och på jobbet?

Vad tror du att specialpedagogisk handledning skulle kunna ge dig?

Vad får dig att känna dig uppskattad på ditt arbete?

Om du fick möjlighet att förändra ditt arbete i positiv riktning, hur skulle en sådan förändring kunna se ut?

Vad innebär en rimlig arbetsbelastning för dig?

På vilket sätt är det tillåtet att ha roligt på din arbetsplats?

Är det något du vill tillägga?