



EXAMENSARBETE

Våren 2014

Sektionen för hälsa och samhälle

Folkhälsovetenskap

"Man vill ju jobba med barnen!"

En kvalitativ studie om lärares upplevelser av hälsa på
arbetsplatsen

Författare

Liselott Christensson

Handledare

Marie Nilsson

Uppsats för filosofie kandidatexamen vid Högskolan Kristianstad

15hp folkhälsovetenskap (31 sid.)

Författare: Christensson, Liselott. (2014). *Man vill ju jobba med barnen - En kvalitativ studie om lärares hälsa på arbetsplatsen.*

Handledare: Nilsson, Marie

Sammanfattning

Bilden av lärares arbetssituation som presenteras i media är vanligtvis negativt vinklad. Exempelvis visar en undersökning att endast en tredjedel av lärarna upplever sin psykosociala arbetsmiljö som god. Ungefär hälften av de upplevda problemen med arbetsmiljön kan härledas till den administrativ arbetsbelastning. Trots detta upplever majoriteten av lärarna i grundskolan sitt arbete som meningsfullt och känner stöd från sina kollegor. Det finns således två parallella och delvis motstridiga bilder av hur lärare upplever sin arbetssituation.

Syftet med denna studie var att utifrån ett salutogent perspektiv undersöka vilka frisk- och riskfaktorer lärarna på en F-6 skola anser att de har på sin arbetsplats samt hur dessa faktorer kan påverka lärarnas upplevelse av hälsa i sitt arbete. *Metoden* som användes vid datainsamlingen var kvalitativa individuella intervjuer med sex lärare. *Resultatet* visade en delad bild av lärarnas upplevelser av sin arbetsmiljö. De friskfaktorer som var starkast och som lärarna var mest samstämmiga kring var elevarbetet och meningsfullheten kring de elevnära arbetsuppgifterna samt det stöd de upplevde från arbetskollegor och chefer. Majoriteten av lärarna menade att de upplevde obalans mellan elevarbete och övrigt arbete. Lärarna menade att dokumentation och andra uppgifter tog större utrymme av deras arbetstid än vad de önskade och flera av dem uttalade önskemål om att få mer tid för planering av lektionerna. *Konklusionen* är att lärarna mår bra av och tycker om att undervisa och vill ha mer tid för detta.

Nyckelord: lärare, psykosocial arbetsmiljö, friskfaktorer, KASAM, krav-kontroll-stöd modellen

Dissertation, in partial fulfillment of the requirements for a Bachelor's degree in Health Promotion, Kristianstad University.

Equivalence: 15 ECTS points in Public Health Science (31 p.)

Author: Christensson, Liselott. (2014). *One wants to work with the children - A study on teachers health at work.*

Supervisor: Nilsson, Marie

Abstract

The image of teachers' work situation as presented in the media is usually negatively biased. For example, a survey shows that only a third of the teachers perceive their psychosocial work environment as well. About half of the perceived problems with the work environment can be traced to the administrative workload. Despite this experience the majority of teachers in primary schools finds their work meaningful and feel support from their colleagues. There are thus two parallel and sometimes contradictory images of how teachers perceive their work situation .

The purpose of this study was that from a salutogenic perspective examine the healthy and risk factors teachers on an F-6 school experienced in their workplace and how these factors can affect teachers' perception of health in their work. This may be the basis for continued health promotion efforts at teacher workstations. The method used in the data collection was qualitative individual interviews with six teachers. The results showed a split image of teachers' perceptions of their work environment. The health factors that were strongest and that the teachers were most consistent about was teaching and the meaningfulness around the work with the pupils, the duties and the support they experienced from work colleagues and managers. The majority of teachers felt that they perceived imbalance between the work with the pupils and other work. The teachers felt that documentation and other tasks took up more space in their working time than what they wanted and many of them expressed a desire to have more time for planning lessons. The conclusion is that teachers feel good and like teaching and want more time for this.

Keywords: teachers, psychosocial work environment, health factors, SOC, the demand-control-support model

Innehåll

Förord	6
Inledning.....	7
Litteraturgenomgång	7
Hälsa.....	7
Arbetsmiljö.....	8
Lärarnas arbetsmiljö	9
Teoretiska utgångspunkter	10
KASAM	10
Krav-kontroll-stöd	11
Problemformulering	12
Syfte	12
Metod	12
Val av metod	12
Deltagare	12
Tillvägagångssätt.....	12
Analys.....	13
Etiska överväganden	14
Resultat.....	15
Arbetsglädje	16
Elevarbete.....	16
Meningsfullhet	16
Personligt förhållningssätt.....	16
Optimism.....	16
Stödjande organisation	17
Stöd.....	17
Delaktighet	17
Återhämtning.....	17
Feedback.....	17
Kommunikation.....	18
Reflektion	18
Negativa arbetskrav	18
Obalans mellan elevarbete och övrigt arbete	18
Brist på meningsfullhet	18
Upplevelse av tidspress	19
Bristar i organisationen	19

Brist på delaktighet.....	19
Brist på feedback.....	19
Brist på reflektion.....	19
Brist på återhämtning	20
Diskussion	20
Metoddiskussion.....	22
Konklusion	23
Källförteckning.....	25
Bilagor.....	29
Bilaga 1. Intervjuguide	29
Bilaga 2. Informationsbrev	31

Förord

Lärarnas hälsa i sitt arbete är något som ligger mig väldigt nära eftersom jag är utbildad lärare med 14 års erfarenhet av yrket. Under utbildningen till folkhälsovetenskap har mitt intresse för arbetsplatsen som arena för hälsofrämjande åtgärder växt. En av de roligaste kurserna jag läst under min utbildning var "Arbete och organisation som stödjande miljö för hälsa" och där fördjupades mitt intresse för hälsa på arbetet. När det var dags att börja fundera på vad jag skulle skriva om föll det sig naturligt för mig att på ett mer vetenskapligt sätt fördjupa mig i lärarnas hälsa på arbetsplatsen. Det kändes viktigt för mig att ha tyngdpunkten på en salutogen ingång eftersom jag är helt övertygad om att den bästa vägen för att främja hälsa är att bygga vidare på det positiva.

Jag har skrivit uppsatsen själv, men gjort den huvudsakliga analysen tillsammans med min handledare.

Jag vill rikta ett stort och varmt tack till min handledare, Marie Nilsson, som med sin optimism och kompetens har hjälpt mig med stöd och vägledning. Att få höra att det kommer att bli jättebra, när allt känns omöjligt, har varit av avgörande betydelse för att jag kunnat slutföra mitt examensarbete.

Jag vill också tacka lärarna jag intervjuade, för att de tog sig tid och för att de delade med sig av sina tankar och erfarenheter på ett öppenhetligt sätt.

Kristianstad, mars 2014

Liselott Christensson

Inledning

Bilden av lärares arbetssituation som presenteras i media är vanligtvis negativt vinklad. En undersökning genomförd av Lärarnas Riksförbund (2013) visar att endast en tredjedel av lärarna upplever sin psykosociala arbetsmiljö som god. Ungefär hälften av de upplevda problemen med arbetsmiljön kan härledas till den administrativa arbetsbelastning. Trots detta upplever majoriteten av lärarna i grundskolan sitt arbete som meningsfullt och känner stöd från sina kollegor (Lärarnas Riksförbund, 2013). Det finns således två parallella och delvis motstridiga bilder av hur lärare upplever sin arbetssituation.

Sedan 1990-talet har skolsektorn varit föremål för genomgripande reformer med syfte att skapa en mer decentraliserad, demokratisk och lättstyrd skola (Stenlås, 2009). En stor förändring som skett är kommunaliseringen som skedde år 1991. Sedan dess har kommunernas inflytande över skolan ökat samtidigt som statens inflytande i vissa avseenden minskat. Staten har under senare år försökt ta tillbaka delar av sitt inflytande genom skärpt utbildningsinspektion (Persson, 2006). Skolan ansågs tidigare vara en relativt stabil verksamhet där stora och väl underbyggda reformer genomfördes relativt sällan. Kommunaliseringen innebar att skolutvecklingen knöts till utvärderings och resultatuppföljning, vilket lade grunden till ständiga förändringsförsök i syfte att förbättra skolans måluppfyllelse (Månsson & Persson, 2004). Det genomfördes även en rad olika förändringar vad gällde föräldrars val av skola, elevernas betygssystem och lärarnas individuella betygssystem under 1990-talet. Dessa förändringar har lett till ett ökat redovisningsansvar samt ökad utvärdering och administrativt arbete för lärarna (Persson, 2006). Innebörden av att vara lärare liksom vad en lärare förväntas göra har förändrats (Carlgren & Klette, 2008). Den förändrade lärarrollen har påverkat lärarnas välbefinnande och hälsa (Ahlgren & Gillander Gådin, 2011).

Litteraturgenomgång

Hälsa

World Health Organization (WHO) (1948) definierar hälsa som ett tillstånd av fullkomligt fysisk, psykiskt och socialt välbefinnande i sin konstitutionstext. Denna definition anses idag som något utopisk, men formuleringen har haft stor betydelse för utveckling av begreppet hälsa till att bli ett holistiskt begrepp som syftar till hela människan. När människor frågas om vad de värdesätter mest i livet är att ha god hälsa högt värderat (Hanson, 2004).

Vid "Ottawa Charter for Health Promotion", som var resultatet av WHO:s första internationella världshälsokonferens i Ottawa, Kanada (1986) definierades hälsa: "*a resource for everyday life, not the object of living*" (WHO, 1986). Ottawa Charter for Health Promotion har lett till att hälsofrämjande åtgärder/ hälsopromotion har ett starkare fokus på utvecklingen av stödjande miljöer, som till exempel arbetsplatser, till förmån för hälsan. Vid Jakartakonferensen 1997 (WHO, 1997) betonades arbetsplatsens betydelse som arena för hälsofrämjande arbete och vikten av genomgripande satsningar på arbetsplatsen som hälsofrämjande arena betonades också.

European Network for Workplace Health Promotion skriver i Luxemburgdeklarationen att hälsoarbete måste vara integrerat i alla viktiga beslut inom alla områden i hela verksamheten på arbetsplatsen (European Network for Workplace Health Promotion, 2007). Detta är särskilt

viktigt eftersom det mesta som händer på en arbetsplats kan ha kopplingar till medarbetarnas hälsa (Hanson, 2004).

I regeringens övergripande mål för folkhälsan, "*att skapa samhällsliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen*" (Regeringen, 2008) handlar delmål 4 om hälsa i arbetslivet. Regeringen skriver att arbetsplatsen är den mest utvecklade arenan för att förebygga skador och sjukdomar. De skriver vidare att man ska använda arbetsplatsen som bas för förebyggande insatser som handlar om hela människan och inte endast arbetsrelaterade faktorer. Man vill på detta vis skapa nya och bättre förutsättningar för att förstå och ta hänsyn till viktiga hälsomässiga samband som finns mellan arbete, hem och fritid (Regeringen, 2008).

Hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser är två grundläggande delar av dagens folkhälsoarbete som utgår från olika perspektiv. Ett hälsofrämjande arbete har en salutogen ingång och ansatsen är att människors positiva krafter och möjligheter tas tillvara och stöds för att öka hälsan. Aaron Antonovsky, som var en israelisk professor i medicinsk sociologi, utvecklade teorier som fokuserar på resurser som stärker hälsa, salutogenes (Ejlertsson, 2009). Enligt det salutogena synsättet befinner sig en persons hälsa på ett kontinuum mellan hälsa och ohälsa, positionen skiftar genom livet beroende av vilka påfrestningar personen möter. Antonovsky menade att den viktigaste frågan i hälsofrämjande arbetet är hur dessa påfrestningar hanteras (Antonovsky, 1996). Den salutogena modellen har haft stor betydelse för utvecklingen av ett hälsofrämjande synsätt under 1900-talets sista decennier (Ejlertsson, 2009). Inom det hälsofrämjande arbetet betonas samhällets ansvar för stödjande miljöer och målgruppen är ofta hela befolkningen. Ett sjukdomsförebyggande arbete har en patogen ingång och har ansatsen att förhindra att människor utsätts för skadliga faktorer för att minska risken för sjukdom. Inom det sjukdomsförebyggande arbetet betonas sjukvårdens stöd till individens hälsa (Pellmer & Wramner, 2007).

Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen innehåller lagar som reglerar arbetsmiljön och den omfattar både fysiska, psykiska och sociala aspekter, med betoning på att arbetsgivaren ska ha en helhetssyn på människan och arbetet samt på att arbetet ska anpassas till människan (Ahlberg, 2013).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och ska omfatta alla förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2001). För att arbeta systematiskt med arbetsmiljön i skolan måste arbetsgivaren se till att t.ex. upprätta en arbetsmiljöpolicy som beskriver mål och medel för arbetsmiljöarbetet, göra en tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna, åtgärda risker som kommit fram samt ta fram handlingsplaner för åtgärder som inte genomförs genast (Arbetsmiljöverket, 2014). En arbetsplats som genomför ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete har goda förutsättningar till friskare medarbetare (Angelöw, 2002).

Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger alltid hos arbetsgivaren. Det är arbetsmiljölagen och skollagen som styr verksamheten i skolan. Det yttersta arbetsgivaransvaret har de förtroendevalda politikerna i fullmäktige och nämnd i kommunerna. Det är också politikerna som har ansvaret för att det finns en bra övergripande arbetsmiljöorganisation (Häggqvist, 2004).

Vårt sociala välbefinnande och vår livsstilssituation påverkas i hög grad av det sociala sammanhang vi befinner oss i. För många är arbetsplatsen kanske den viktigaste sociala miljön (Kazemi, 2009). Arbetsmiljö handlar om frågor som är av betydelse för såväl

samhälle, verksamheter och individer. Arbetsmiljön påverkar människor samtidigt som de själva är en del av den och har möjlighet att påverka den och förändra den (Thylefors, 2011). I Sverige är arbetsmiljön god i jämförelse med andra länder och detta kommer av ett framgångsrikt arbete med att minska riskerna för skador och sjukdom. Regeringen menar att utgångsläget är förhållandevis gott för en fortsatt positiv utveckling men att det har tillkommit nya risker som fått ökad betydelse och därför är det viktigt att dessa förändringar uppmärksammas. Det behövs ett nytänk där arbetsmiljön ses som en möjlighet med både hälsobefrämjande och verksamhetsbefrämjande effekter (Regeringen, 2010).

Det är många faktorer som påverkar människors arbetsrelaterade hälsa. Ett sätt att strukturera dessa är i den fysiska arbetsmiljön och den psykosociala arbetsmiljön. Begreppet psykosocial arbetsmiljö är ett vedertaget begrepp som omfattar individens samspel med samtliga komponenter i den totala arbetssituationen. Den vanligaste definitionen av psykosocial är samspelet mellan psykiska och sociala faktorer (Theorell, 2003). Under de senaste årtiondena har det skett en ökning av psykiska och känslomässiga krav och hot i arbetet. De sociala och psykologiska aspekterna av arbete och sysselsättning har det blivit allt viktigare för hälsa och välbefinnande (Siegrist, 2006). När det gäller den psykosociala arbetsmiljön är arbetstagares upplevelser av krav, inflytande och stöd i arbetet indikatorer. Dessa indikatorer har samband med ett flertal olika hälsoutfall. Människor som arbetar under höga krav eller saknar möjligheter att kontrollera sin arbetssituation riskerar ohälsa. De anställdas delaktighet i arbetet är en hälsofrämjande faktor (Statens Folkhälsoinstitut, 2010).

Ett annat sätt att strukturera de faktorer som påverkar människors arbetsrelaterade hälsa är i friskfaktorer som innefattar faktorer som främjar hälsa och riskfaktorer som innefattar faktorer som kan bidra till ohälsa (Winroth & Rydqvist, 2008). Exempel på arbetsrelaterade friskfaktorer är meningsfullhet (Månsson, 2008), stöd (Weingarten & Weingarten, 2000) och positiv feedback (Jacobsson, Pousette & Thylefors, 2001). Exempel på arbetsrelaterade riskfaktorer är stress och höga arbetskrav (Jacobsson et al., 2001) samt brist på återhämtning (Ekstedt & Kenttä, 2011).

Det skiljer sig åt vilka faktorer som anses förebygga ohälsa respektive främja hälsa. Det finns också skillnader i vilka faktorer som påverkar på organisationsnivå respektive individnivå. En finsk undersökning visade att de starkaste faktorerna på organisationsnivå för att inte få utmattningssyndrom var uppskattning av sitt arbete, samarbete, stöd från överordnande och feedback (Kalimo, Pahkin, Mutanen & Toppinen-Tanner, 2003).

I en stor svensk studie undersöktes vilka bestämningsfaktorer som var avgörande för främjandet av utmärkt arbetsförmåga och förebyggande för dålig arbetsförmåga. Förutom de gemensamma bestämningsfaktorerna som var till exempel kön, ålder och psykosociala krav på arbetsplatsen visade undersökningen att det delvis var olika bestämningsfaktorer som ledde till bra respektive dålig arbetsförmåga. Det som tenderade att främja utmärkt arbetsförmåga var mer beroende av fysiska faktorer, tydliga arbetsuppgifter och positiv feedback. För att förhindra dålig arbetsförmåga var bestämningsfaktorerna återhämtning, organisatoriska och psykosociala faktorer. Detta möjliggör olika sätt att arbeta för att öka en god arbetsförmåga och förebygga dålig arbetsförmåga (Lindberg, Josephson, Alfredsson & Vingård, 2006).

Lärarnas arbetsmiljö

I lärarens arbetsuppgifter ingår i huvudsak följande enligt en tidsstudie genomförd av Skolverket (2013): genomföra undervisning 34 procent, administrativt och praktiskt kringarbete 14 procent, planering av undervisningen 12 procent, bedömning och dokumentation av elevers utveckling 11 procent.

Trots att kunskap finns tillgänglig beträffande orsaker till ohälsa och stress på arbetet har arbetsmiljön försämrats på många arbetsplatser. Skolan är en av de värst drabbade arbetsplatserna (Månsson, 2008). Den psykosociala arbetsmiljön i skolan har visat sig vara ett omdiskuterat område. Det är även en internationellt uppmärksammas fråga med lärarnas psykiska hälsoproblem. Studier visar att arbetstagares psykiska hälsostatus varierar beroende på deras psykosociala arbetsförhållande och deras yrke. I en nyligen genomförd undersökning genomförd av Tang, Leka och MacLennan (2013) rapporterade lärarna i både Storbritannien och Hongkong en hög nivå av upplevd stress. Det kan få betydande positiva effekter om man generellt genomför fler åtgärder för att förbättra lärarnas emotionella välbefinnande och stresshantering på en organisatorisk nivå och inte enbart rikta sig mot personlig coping, dvs hur personen kan hantera en krävande situation (Tang, Leka och MacLennan, 2013). Arvidsson et al. (2012) påvisar i en studie att svenska lärare angav en högre grad av utmattning och stressrelaterade symptom än vad andra professioner gjorde. Lärarna i undersökningen uppgav att den vanligaste orsaken var upplevelsen av allt för mycket administrativt arbete, då framför allt dokumentationen av elevers kunskapsutveckling (Arvidsson et al., 2012).

I Arbetsmiljöverkets (2012) *Arbetsorsakade besvär 2012* utmärker sig lärare som en yrkesgrupp där en hög andel angett att de har stressrelaterade besvär. Hos grundskollärarna var det 21 procent av kvinnorna och 16 procent av männen som angav stressrelaterade besvär. Detta kan jämföras med att totalt sett är andelen arbetstagare som rapporterade stressrelaterade besvär bland kvinnor cirka 10 procent och bland män knappt 6 procent (Arbetsmiljöverket, 2012). I en nationell kartläggning av lärarnas yrkesvardag uppgav en majoritet av grundskollärarna att de lade för mycket tid på dokumentation och administration. Grundskollärarna angav också att de använde för lite tid till att planera och genomföra undervisning och detsamma gällde reflektion kring läraruppdraget och undervisningen (Skolverket, 2013).

Flera källor beskriver en delad bild av hur svenska lärare upplever sin arbetssituation. I *Lusten och möjligheten* ger Skolverket (2006) en blandad bild av lärarnas upplevelser av sin arbetssituation. Det redovisas att lärarna upplevde en tydlig ökning av arbetsinnehåll samtidigt som lärarna upplevde att det var roligt att undervisa och upplevde att de stödjer varandra i arbetslaget. Persson (2006) ger också en delad bild av lärarnas upplevelser av sin arbetsmiljö och skriver om att många av lärarna är missnöjda med sin arbetssituation samtidigt som en klar majoritet upplever sitt arbete som meningsfullt. Orsakerna till detta bör man söka i skolans utveckling och lärararbetets förändring. Det mönster Persson pekar på är att lärarna verkar hämta kraft ur och vara nöjda med arbetet med eleverna medan de tycks uppleva en ökande spänning mellan elevarbete och en rad andra arbetsuppgifter (Persson, 2006).

Teoretiska utgångspunkter

KASAM

Genom sina undersökningar kring vad det kan bero på att människor som till synes har blivit utsatta för hårda påfrestningar ändå kan uppleva att de har bra hälsa kom Antonovsky (2005) fram till att människor som har en stark känsla av sammanhang (KASAM), har större förmåga att hantera livets påfrestningar. Det har gjorts många undersökningar som visar att KASAM har trovärdighet när det gäller att vara ett mönster för att beskriva vad som leder till hälsa (Hanson, 2004).

I KASAM-begreppet tar Antonovsky upp de tre komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet handlar om hur omvärlden upplevs som begriplig med förnuftet samt hur man förväntar sig att framtida händelser går att förklara och strukturera. Hanterbarhet står för i vilken utsträckning man upplever sig ha resurser för att hantera och möta de yttre påfrestningar man möter och är beroende av både egna kunskaper och hur ens sociala nätverk fungerar. I meningsfullhet ingår hur man upplever livet vad gäller känslomässig mening och däri ligger inslag av motivation. Antonovsky menar att det är styrkan i förhållandet mellan dessa tre komponenter som avgör styrkan hos individens KASAM och bidrar till hälsa och framgångsrik problemhantering. De tre dimensionerna i begreppet KASAM har avgörande betydelse för hur en person kan hantera stress (Antonovsky, 2005). Man kan se KASAM som en pedagogisk modell som kan användas för att arbeta med förändringar och lärande processer. En ökad kunskap om hur arbetsplatsen kan verka för ett starkare KASAM kan leda till ökad hälsa för de anställda (Hanson, 2004).

Krav-kontroll-stöd

Krav-kontroll-stödmodellen, som är en psykosocial arbetsmiljömodell, introducerades av Karasek (1979). Modellen syftar till att reda ut orsakerna till arbetsmiljöproblem och har varit mycket framgångsrik när det gäller att förutspå ohälsa. Från början användes modellen särskilt när det gäller hjärt- och lungsjukdomar, men numera är den vanlig även vid andra stressrelaterade problem som t.ex. kroppsliga symptom, utmattningssyndrom och sjukskrivningar. I den ursprungliga versionen fanns inte stöd med som en dimension utan det tillfördes av Johnson och Hall (1988). Orimliga krav, bristande inflytande och dåligt socialt stöd har samband mellan ett flertal ohälsoutfall (Statens folkhälsoinstitut, 2011).

Karasek och Theorell (1990) definierar kontroll som beslutsutrymme som visar vilka möjligheter den anställda har att fatta egna beslut om sitt eget arbete. De delar in beslutsutrymmet i två grundkomponenter:

* *påverkansmöjligheter*, som innefattar den anställdes möjligheter att påverka vad som ska göras och hur det ska göras

* *kunskapskontroll*, som innefattar hur den anställdes kunskap används och utvecklas

I kontroll ingår även en mer övergripande aspekt som kallas *kontroll över arbetet*, vilket innefattar t.ex. inflytande över långtidsplaneringar och övergripande mål för organisationen.

Kraven innefattar de psykologiska kraven och är både kvalitativa och kvantitativa (Karasek & Theorell, 1990).

Socialt stöd definieras som goda relationer både mellan anställda och mellan anställda och chefer. Det sociala stödet innefattas av två separata delar, emotionellt och instrumentellt stöd. I det emotionella stödet ingår den känslomässiga och personliga delen av stöd och i det instrumentella stödet ingår det t.ex. hur de anställda hjälper och avlastar varandra (Karasek & Theorell, 1990). Persson (2006) menar att lärarna har fått ökat redovisningsansvar samt ökade krav på utvärdering och administrativt arbete. Modellen krav-kontroll-stöd kan vara användbar i arbetet med att förtydliga hur viktigt det är att lärarna får större inflytande över de nya arbetsuppgifterna, men också för att förstärka att ett ökat stöd behövs.

Problemformulering

Det är fortfarande ovanligt med studier som undersöker arbetsrelaterade hälsfaktorer ur ett salutogent perspektiv (Bringsén, Andersson, Ejlertsson & Troein, 2012). Tidigare forskning kring lärarnas arbetsmiljö har till största delen skett ur ett patogent perspektiv där fokus legat på riskfaktorer. Denna studie har som mål att hitta faktorer som lärarna anser påverkar deras hälsa på arbetsplatsen, främst friskfaktorer men också riskfaktorer för att få en helhetsbild.

Syfte

Syftet är att undersöka vilka faktorer lärarna på en F-6 skola anser påverkar deras hälsa på arbetsplatsen samt vidare söka förståelse på vilket sätt dessa faktorer kan påverka lärarnas hälsa.

Metod

Val av metod

Denna studie grundar sig på lärarnas egna upplevelser och åsikter, därför blev det naturliga valet att göra en kvalitativ undersökning med hjälp av intervjuer. När syftet är att studera människors syn på sitt eget liv, beskriva upplevelser och självuppfattningar är intervjuer särskilt användbara (Kvale & Brinkman, 2009). Intervjuguiden (se Bilaga 1) var semistrukturerad för att öka möjligheten att följa upp det som framkom under intervjun samtidigt som det gav möjlighet för att alla områden som bedömdes som viktiga skulle tas upp. Det genomfördes två pilotintervjuer för att öka kvaliteten på intervjuguiden och öka möjligheten att frågorna som ställde skulle uppmuntra lärarna att ge svar som svarade mot syftet (Kvale & Brinkman, 2009).

Deltagare

Undersökning genomfördes på en medelstor F-6 skola i västra Skåne. Det går drygt 300 barn på skolan och skolan har drygt 40 anställda som är uppdelade i arbetslag. Av de sex lärare som intervjuades var två män och fyra kvinnor, fyra klasslärare och två ämneslärare. Samtliga lärare var mellan 30 och 55 år.

Tillvägagångssätt

Studien presenterades på en konferens där lärarna fick information om studiens syfte och etiska riktlinjer. Lärarna blev sedan ombudda att fylla i sitt namn, aktuell tjänst, antal tjänsteår, år på skolan samt deras e-mailadress om de kunde tänka sig att bli kontaktade för att boka tid för intervju. Sex personer skrev upp sig på listan och dessa blev sedan kontaktade med ett e-mail, där ett informationsbrev (se Bilaga 2) bifogades. Samtliga sex lärare svarade och tid bokades för intervju.

Vid intervjutillfället fick läraren möjlighet att läsa informationsbrevet, men det hade alla redan gjort. De gav sedan ett signerat informerat samtycke som också innehåller en punkt med godkännande av att intervjun spelades in. Intervjuerna varade mellan 30 och 60 minuter. Första intervjun genomfördes i ett rum med glasväggar precis bredvid ett klassrum eftersom läraren samtidigt hade ansvar för en grupp barn. De fem andra intervjuerna genomfördes i ett mer avskilt rum.

Analys

De transkriberade intervjuerna analyserades med stöd av kvalitativ innehållsanalys med fokus på att identifiera skillnader och likheter i textinnehållet. Inom kvalitativ tradition ses omvärlden som kontextberoende och subjektiv vilket innebär att texten ska ses i sitt sammanhang. Samtliga intervjuer ingår i analysen som en analysenhet (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012).

I de tre första intervjuerna transkriberades allt innehåll. Därefter identifierades text som svarade mot syftet, i så kallade meningsenheter (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012). Vid de tre nästkommande intervjuerna lyssnades intervjuerna först igenom och sedan gjordes en identifiering av text som svarade mot syftet. Därefter transkriberades endast dessa meningsenheter, på grund av tidsbrist. Det som valdes bort var sådant som inte svarade mot syftet, t.ex. när intervjupersonerna berättade om sin familj eller tidigare arbetsplatser.

För att öka kvaliteten och trovärdigheten i analysen gjordes resterande analys tillsammans med handledaren. Analysarbete startade med genomläsning av meningsenheterna i texten för att få en helhetsbild och sedan delades meningsenheterna in i två domäner, friskfaktorer och riskfaktorer. Sedan gick texterna igenom, först individuellt och sedan gemensamt, för att analysera och nå koncensus vilken domän respektive meningsenhet tillhörde.

Analysprocessen fortsatte sedan genom kondensering och därefter abstrahering av meningsenheterna i texterna. Kondensering är en process där texten görs kortare samtidigt som det centrala innehållet bevaras. Den kondenserade texten abstraherades sedan genom att den försågs med koder, som fungerar som etiketter som kort beskriver den kondenserade textens innehåll (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012).

Nästa steg i analysarbetet var att föra samman koder till subkategorier vilket gjordes genom att jämföra koderna med avseende på skillnader och likheter och sedan gruppera dem efter innehåll. Analysen fortsatte sedan genom att det skapades kategorier. Analysen resulterade i 4 kategorier och 17 subkategorier fördelade på 10 subkategorier inom domänen friskfaktorer och 7 subkategorier inom domänen riskfaktorer.

Nedan följer en figur (1) som visar exempel på hur meningsenheter, kondenserade meningsenheter, koder och en subkategori växte fram i innehållsanalysen.

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Subkategori
<i>Nä, alltså det, det är mest det här att vi lägger så mycket fokus på, så mycket annat än just på själva alltså barngruppen och klassen och planeringen för dem. (L6)</i>	Vi lägger fokus på så mycket annat än barngruppen.	Fokus på annat än elevarbete	Obalans mellan elevarbete och övrigt arbete
<i>...det går för mycket tid åt annat än själva lektionsplanering och det arbetet kring eleverna. Eller, ja det är väl egentligen allting, men det blir liksom, man hinner inte med själva lektionsplaneringen..Så det är väl det som drar mer tid.(L2)</i>	För mycket tid går åt till annat än lektionsplaneringen och elevarbetet, man hinner inte med lektionsplaneringen.	Hinner inte planera undervisningen p.g.a. andra uppgifter	
<i>Det är ju bara inför de här omdömena och det händer ju en gång per termin och då blir det ju väldigt mycket fokus på det.(L3)</i>	Inför omdömena blir det mycket fokus på det.	För mycket fokus på övrigt arbete i perioder	
<i>Nu kommer där ett möte med det där nya och då ska man börja jobba med det, sen så kommer nästa grej, liksom det läggs lite ovanpå varandra eller lappar över i.(2)</i>	Det nya man ska börja jobba med läggs ovanpå	Nya saker läggs ovanpå	
<i>Jag har inte fått färre lektioner för att utföra, så att jag ska ha mer tid att utföra det administrativa. Utan tvärt om, jag har fler lektioner nu än vad jag hade för tio år sedan men nu ska jag göra allt det andra administrativa också. Och man kan tycka att det kanske inte är så mycket, men på dom tio åren är det en jäkla skillnad i arbetsbörda(L1)</i>	Fler lektioner nu, men nu ska jag göra allt det administrativa också	Fler lektioner och mer administration	
<i>Men sen har man alla de här andra bitarna, som man inte drömde om när man var liten när man skulle bli fröken i skolan (L1)</i>	Drömde inte om alla de andra bitarna när man var liten	Drömde inte om övriga uppgifter	
<i>Det som jag tycker är jobbigt och som kan ta väldigt mycket tid, är ju det här med all skrivning och skriftliga omdömen, och nu har även sexorna fått betyg.(L3)</i>	Jag tycker det är jobbigt med all skrivning och skriftliga omdömen.	Dokumentationen är jobbig	
<i>Det där andra som jag sa, det där administrativa kring, alla fylleriuppgifter det tycker jag inte om.(L1)</i>	De administrativa uppgifterna runtomkring tycker jag inte om.	Tycker inte om administrativa uppgifter	
<i>Det som möjligtvis drar ner det är, nu börjar det bli bättre tror jag, men det är det här dokumentations biten.(L2)</i>	Det som möjligtvis drar ner är dokumentationsbiten.	Dokumentationen drar ner	

Etiska överväganden

Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjande kravet är etiska krav som ska tillgodoses i samband med intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2009).

För att tillgodose *informationskravet* presenterades studien på en konferens för all pedagogisk personal på skolan. Vid detta tillfälle informerades om syftet, metoden, att det var frivilligt att delta samt att de som valde att delta när som helst kunde avbryta sin medverkan. Det informerades också om att det som framkom i intervjuerna skulle behandlas konfidentiellt. Denna information e-mailades sedan i form av ett informationsbrev till de som anmält sitt

intresse för att bli intervjuade. *Samtyckeskravet* tillgodosågs genom information enligt ovan på konferensen och samt en tydlighet med att de själv bestämde om de ville delta. Det inhämtades också skriftligt samtycke i form av en medgivande blankett vid intervjutillfällena. För att tillgodose *konfidentialitetskravet* ska inte enskilda individer kunna identifieras av utomstående i uppsatsen. Den data som skulle kunna peka ut en informant presenterades inte. Ljudfilerna och transkriberingarna förvarades i en låst dator och det utskrivna materialet förvarades i ett låst skåp. Efter examinationen kommer materialet att förstöras. *Nyttjandekravet* tillgodosågs genom att insamlad data endast används i denna uppsats och detta informerades lärarna om muntligt samt skriftligt i informationsbrevet och medgivandeblanketten (Kvale & Brinkmann, 2009).

Resultat

Resultatet beskriver vilka faktorer lärarna ansåg påverka deras hälsa på arbetsplatsen. I de flesta fall kan emellertid brist på en friskfaktor vara en riskfaktor men de två domänerna presenteras var för sig i resultatet för att göra det tydligt på vilket sätt lärarna ansåg att faktorn påverkade deras hälsa. Vid citat har lärarna namngetts L1-L6.

I analysen framkom faktorer som påverkade lärarnas upplevelse av hälsa på arbetsplatsen fördelade på två kategorier, uppdelade i tio subkategorier under domänen friskfaktorer och två kategorier, uppdelade i sju subkategorier under domänen riskfaktorer.

Nedan följer en översikt av domäner, subkategorier och kategorier (Figur 2).

Domäner	Subkategorier	Kategorier
Friskfaktorer	Elevarbete	Arbetsglädje
	Meningsfullhet	
	Personligt förhållningssätt	
	Optimism	
	Stöd	Stödjande organisation
	Delaktighet	
	Återhämtning	
	Feedback	
	Kommunikation	
	Reflektion	
Riskfaktorer	Obalans mellan elevarbete och övrigt arbete	Negativa arbetskrav
	Brist på meningsfullhet	
	Upplevelse av tidspress	
	Brist på delaktighet	Brist i arbetsorganisationen
	Brist på feedback	
	Brist på reflektion	
	Brist på återhämtning	

Arbetsglädje

Elevarbete

När det gäller arbetsuppgifterna tog lärarna upp som en positiv faktor att de tycker om att undervisa och planera sin undervisning. Lärarna menade att bra relation till eleverna och positiva elever skapade hälsa och glädje på arbetsplatsen och menade också att de mådde extra bra när lektionerna fungerade enligt planeringen och inget oförutsett inträffade.

Allting som är i klassrummet tycker jag om. (L1)

...själva lektionerna och hela den biten tycker jag ju är väldigt roliga.(L3)

Det är verkligen det när vi väl sätter oss ner och har de pedagogiska planeringarna, det är liksom då man bränner till. Oh, vad häftigt! Det här måste vi göra, och kan du fixa det och kan du göra det och.... (L5)

Meningsfullhet

Lärarna var i huvudsak överens om att de upplevde sitt arbete meningsfullt och de beskrev att de upplevde sitt arbete som viktigt. De beskrev samstämmigt att arbetet med eleverna och undervisningen var det som kändes mest meningsfullt.

För det jag gör är viktig. Min plats här med eleverna är superviktigt. Jag motiverar dom att försöka skaffa sig en utbildning själv för framtiden. (L2)

Personligt förhållningssätt

I resultatet framkom lärare som tog upp sitt personliga förhållningssätt som en faktor som ökade deras hälsa på arbetsplatsen. Lärare beskrev hur de satte gränser både mot hur mycket de arbetade men också mot elevernas föräldrar som hade synpunkter på t.ex. läroplanen och berättade också om att de genom att de var lugna undvek känslan av tidspress.

Jag är sådan här att jag gör allt vad jag kan. Kan jag inte mer så säger jag "Då får det vara" och det tror jag man måste kunna göra, annars orkar man inte. (L4)

Så på så vis så har jag också lärt mig liksom att hålla den här balansen, att hur mycket man kan göra och hur mycket man inte kan göra, när man liksom får lägga lite vid sidan och sen ta tag i det längre fram, alltså planera lite mer långsiktigt. (L6)

Optimism

Det framkom i resultatet att det fanns lärare som hade en positiv syn på sin framtid som lärare. Dessa lärare påpekade på att de såg optimistiskt på att dokumentationskraven inför samtalen skulle minskas.

(Min syn på min framtid är) ljus får man väl säga. Jag har svårt att tänka mig mycket annat. (L4)

(...) nu kommer det ju att bli nytt med dokumentationen inför samtalen också. Så det kommer att bli bra, hoppas jag. (L5)

Stödjande organisation

Stöd

Inom kategorin stöd ingår dels det stöd som lärarna upplevde i relation till chefen och dels det stöd som lärarna upplevde i relation till kollegorna. Samtliga lärare upplevde stöd från sina chefer. En av lärarna beskrev sin upplevelse av att man alltid fick gehör för sina tankar av ledningen och en annan beskrev att ledningen strävade efter att få lärarna att må bra.

Ja, men jag tycker att vi har väldigt bra chefer. De ger oss väldigt lagom. (L6)

.....och framför allt att man känner att man kan gå till dem med vad som helst egentligen (L3)

Lärarna upplevde ett stöd i att samarbetet i arbetslaget fungerade bra och upplevelsen att lärarna tog hand om varandra samt att de hjälptes åt framkom.

Och jag tycker jättemycket om mina kolleger, allihopa, gör jag. Hade det inte varit för dem så hade jag ju aldrig stannat kvar. Man måste ha backning från sina kolleger, annars klarar man ingenting, som lärare. (L1)

Delaktighet

Lärarna kände sig delaktiga i skolans utveckling. Upplevelsen av att det fanns utrymme för att vara så delaktig som man önskade och också att de själv kunde välja områden de var särskilt intresserade av att fördjupa sig inom framkom likaväl som att lärarna upplevde möjlighet att påverka och styra arbetet med eleverna.

Ja, men jag tycker det är en fördel här att ju mer du vill vara delaktig här så har du möjlighet att göra det. Vill du inte vara delaktig mer än att ja, jag säger om det varit bra eller dåligt så är det okej det också. Det tycker jag hålls en bra balans. (L6)

Återhämtning

Det fanns lärare som ansåg att de hade bra raster som gav möjlighet till återhämtning. Några lärare menade att det inte var så viktigt för dem med raster, men att de hade möjlighet att ta rast om de skulle känna att de behövde det

Jag är ute för det mesta på rasterna ändå. Känner jag att jag behöver, så sätter jag mig i så fall inne på rasterna. (L2)

Feedback

Lärarna uppgav att det var viktigt för dem att få feedback på sitt arbete och menade att feedback hade positiv påverkan på deras hälsa på arbetsplatsen. I det dagliga arbetet beskrev lärarna att de i första hand fick feedback från eleverna, men ibland även från kolleger, chefer och föräldrar till elever.

För det första handlar det ju om feedback från ungarna, den är ju den viktigaste och så länge den känns positivt och man märker de gör framsteg, det är mödan värd så att säga. Det är därför man är här! (L6)

Kommunikation

Lärarna ansåg att kommunikationen fungerade mycket bra inom arbetslaget. Det framkom till exempel beskrivning av att kommunikationen var öppen och rak, att det var högt i tak bland kollegerna samt att lärarna i huvudsak var nöjda med kommunikationen från ledningen.

Lärarna upplevde det som positivt att ledningen sorterade informationen så att lärarna fick lagom mängd till sig.

(...) jag får den informationen jag behöver och mer därtill tycker jag, så att det är inga problem, utan att bli översållad. (L4)

Reflektion

När det gäller reflektion framkom det i resultatet att det fanns lärare som menade att de reflekterade kontinuerligt samtidigt som de arbetade. En annan upplevelse som beskrevs var att reflektionen gjordes tillsammans med arbetslaget.

(...) det gör man ju kontinuerligt. Allt ifrån när man pratar med kolleger kring allt möjligt, eller man bara, eller man bara går och tänker "Ja, det här var en bra lektion", så är det ju en slags reflektering. (L4)

Negativa arbetskrav

Obalans mellan elevarbete och övrigt arbete

I resultatet framkom att lärarna i huvudsak upplevde obalans mellan elevarbete och övrigt arbete. Det som lärarna tog upp som negativt var att arbetsbelastningen var hög med krav på mycket dokumentation och uppgifter utöver elevarbete som måste göras. Lärarna menade att dokumentation och andra uppgifter tog större utrymme av deras arbetstid än vad de önskade och det framkom önskemål om att få mer tid för planering och efterarbete av lektionerna.

Det som jag tycker är jobbigt och som kan ta väldigt mycket tid, är ju det här med all skrivning och skriftliga omdömen. (L3)

(...) alltså de måste börja plocka bort vissa arbetsuppgifter som inte har med undervisningen att göra, de måste börja titta över om det är en rimlig situation. Kan inte vi bara få fokusera på våra elever och våra planering och vårt samarbete lärare i mellan?(L1)

Brist på meningsfullhet

Lärarna pratade om att de uppfattade en del av de uppgifter de fick tilldelat sig från t.ex. kommunen som mindre meningsfulla. Detta beskrevs av lärarna som stressande eftersom de ville ha tiden till att planera undervisningen.

(...) det är alltså förvånansvärt mycket sådana smågrejer grejer som vi får uppdrag på som vi ska göra, som jag känner bara, "Men varför sitter jag och gör detta? Låt mig få sitta och ta fram grejer som jag ska göra med barnen i stället" (L5)

(...) så ska man skriva det på ett krångligt och omständigt sätt, så i slutändan så blir det bara ordbajseri, eller det blir liksom bara blaj. Och jag undrar ibland " Vem är det för?" Är det för elevens utveckling, eller är det bara för att det ska så vara? (L3)

Upplevelse av tidspress

Lärarna uppgav i huvudsak att de kände tidspress, några alltid och någon i perioder. De beskrev att de upplevde ett samband mellan deras upplevelse av tidspress och kvaliteten på lektionerna. Lärarna menade att de inte hade tid att arbeta med hälsofrämjande arbete på skolan.

(...) det är ju meningsfulla saker som ska göras alltihop. Det är ju bara det att jag har inte riktigt tid med det också. (L1)

Men Gud! Jag kunde gjort annat, jag kunde planerat för barnen i stället! Det har jag inte hunnit nu. (L5)

Brister i organisationen

Brist på delaktighet

Lärarna menade i huvudsak att de upplevde att det var så många uppgifter som var styrda uppifrån med bestämda slutdatum att de inte hade utrymme att själv påverka när arbetet skulle göras.

Det känns ju lite som att vi springer i snöstorm i motvind. Vi kan ju inte styra så mycket. Alltså man kan gnälla hos politiker och allting, men man riskerar ju också då att bli av med jobbet. Det är ett heltidsarbete att vara politiskt engagerad och försöka förändra och påverka och det har vi inte tid med. (L1)

(...) jag tycker att det kommer för mycket, för många saker uppifrån som läggs ner på oss. (L2)

Brist på feedback

Det framkom önskemål från lärarna om mer feedback från cheferna och lärarna menade att de endast fick feedback vid sitt medarbetarsamtal och lönesamtal. Lärarna hänvisade bristen på feedback från cheferna till att de trodde att cheferna inte hade tid att vara ute i verksamheten. Åsikten att lärarna behövde bli bättre på att ge feedback kolleger i mellan framkom också.

Jag tror inte de vet så noga vad jag håller på med i mitt dagliga arbete. Jag kan få beröm på mitt medarbetarsamtal..... (L1)

Feedback är viktigt och det är något som jag tycker att vi är lite dåliga på. (L3)

Brist på reflektion

När det gäller möjlighet till reflektion ansåg lärarna i huvudsak att det var en bristvara. Det uttrycktes önskemål om mer tid för reflektion, både enskilt och tillsammans med sina kolleger.

Men allt det andra runt omkring, hur jag tänkte och hur jag fick ihop det ena med det andra och fick ihop svenskan med matten i samma tema, det blir det ju inte sådan diskussion om. (L6)

Det är tempo, tempo, tempo hela tiden. (.....)om man ska tänka på när jag har tid själv så är det, det här grubblat man får när man ska försöka sova på kvällarna. Då, kan man fundera. (L1)

Brist på återhämtning

I huvudsak upplevde lärarna brist på möjlighet till återhämtning under arbetsdagen. Någon menade att det inte fanns utrymme till det och någon annan att det berodde på egen inställning.

Nu är du i högvarv hela tiden och måste hinna göra det och måste kolla det och måste hinna kopiera ut det, jag måste läsa på det, jag måste plocka fram det här inför morgondagen, maila den, ringa den. (L6)

Jag tycker det är full rulle. Jag har jättesvårt för det. det kan jag säkert styra, det är bara det att man vill, man har så mycket arbete och uppgifter som ligger och väntar på en. (L5)

Diskussion

Resultatet visade att de friskfaktorer som var starkast och som lärarna var mest samstämmiga kring var elevarbetet och meningsfullheten kring de elevnära arbetsuppgifterna samt det stöd de upplevde från arbetskollegor och chefer.

Samtliga lärare tog upp som en positiv faktor att de tycker om att undervisa och planera sin undervisning. Lärarna menade att bra relation till eleverna och positiva elever skapade hälsa och glädje på arbetsplatsen. De menade också att de mår extra bra när lektionerna fungerade enligt planeringen och inget oförutsett inträffade. Lärarna i studien tycks som Persson (2006) beskriver vara nöjda med och hämta kraft ur arbetet med eleverna. Samma bild framkommer enligt Skolverket (2006) som beskriver att lärarna tycker det är roligt att undervisa.

Lärarna var i huvudsak överens om att de upplevde sitt arbete meningsfullt och de beskrev samstämmigt att arbetet med eleverna och undervisningen var det som kändes mest meningsfullt. Bilden lärarna gav i undersökningen stämmer väl överens med vad Persson (2006) och Lärarnas Riksförbund (2013) visar på när det gäller lärarnas upplevelse av sin arbetssituation. Båda beskriver att en klar majoritet av lärarna upplever sitt arbete som meningsfullt. Resultatet från förelagd studie visade dock en delad bild vad gäller meningsfullheten. När det gällde arbetet med eleverna upplevdes det som meningsfullt, men det framkom att lärare uppgav att de inte upplevde all dokumentation och övriga administrativa uppgifter som meningsfulla. Lärarna beskrev också en upplevelse av att de uppgifter lärarna fick sig tilldelade från kommunen inte var meningsfulla. Detta skulle kunna ha en negativ påverkan på deras hälsa eftersom meningsfullheten, som är KASAM-begreppets motivationskomponent, är det delbegreppet som verkar vara det viktigaste enligt Antonovsky (2005). Lärarnas upplevelse av krav på uppgifter som inte känns meningsfulla kan leda till bland annat passivitet och minskad motivation (Hanson, 2004). I en finsk undersökning redovisas att av de personliga resurserna var det en stark känsla av sammanhang som var den mest avgörande faktorn för de lärare som fick eller inte fick utmattningssyndrom (Kalimo, Pahkin, Mutanen & Toppinen-Tanner, 2003). Eftersom de upplevda kraven kombineras av en känsla av att lärarna inte har kontroll över uppgifterna är detta en betydande riskfaktor enligt Karasek och Theorell (1990).

Lärarna upplevde stöd från sina chefer samt ett stöd i att samarbetet i arbetslaget fungerade bra. Lärarna beskrev också att de tog hand om varandra samt att de hjälptes åt. För att ett socialt stöd ska kunna utvecklas behövs ett gott samarbetsklimat (Angelöw, 2002).

Arbetstagares upplevelse av stöd är en av de viktigaste faktorerna i den psykosociala arbetsmiljön (Statens Folkhälsoinstitut, 2011). Denna studies resultat visade, precis som Skolverket (2006) beskriver, att lärarna upplevde att de stödjer varandra i arbetslaget.

Stödbegreppet i modellen krav-kontroll-stöd innefattas av stödet både från chefer och arbetskamrater och visar på att det har en tydlig påverkan på hälsan. Socialt stöd kan verka som en positiv faktor för ökad hälsa i en arbetssituation med höga krav (Karasek & Theorell, 1990). Det är en väldokumenterad skyddsfaktor med stöd i form av goda relationer. Desto hårdare kraven är desto viktigare blir det sociala stödet (Weingarten & Weingarten, 2000). Eftersom lärarrollen är förändrad (Carlgrén & Klette, 2008) är det ännu viktigare att värna om det sociala stödet eftersom det kan verka som en buffert mot den ohälsa som kan uppstå av för höga krav och för låg känsla av kontroll (Karasek & Theorell, 1990).

Det framkom en delad bild vad gäller delaktigheten där lärarna uppgav att de kände sig delaktiga i skolans utveckling, men inte i de uppgifter de fick sig tilldelade från kommunen och till viss del uppgifter från skolverket. För att utveckla friskare arbetsplatser är delaktighet en grundläggande strategi och graden av delaktighet har stor betydelse för att minimera negativ stress (Angelöw, 2002). Hanson (2004) menar att den enskilda människans möjlighet att vara med och påverka är kanske den viktigaste framgångsfaktorn för förändringsarbete. Han menar vidare att uppförande styrda uppgifter kan bli mottaget negativt och uppfattas som att det inte berör de anställda. Antonovsky (2005) menade att individer behöver kunna lita på sin förmåga att kunna påverka samt kunna göra sina resurser tillgängliga för att kunna möta sin vardag. En positiv förväntan på att kunna hantera framtida situationer kan ha positiva effekter på hälsan (Nilsson et al., 2012). Antonovsky menade att känslan av att kunna hantera sin arbetssituation, hanterbarhet, är en positiv påverkansfaktor (Antonovsky, 2005).

De riskfaktorer som framkom tydligast var obalans mellan elevarbete och övrigt arbete, upplevelse av tidspress, brist på meningsfullhet samt brist på feedback. Lärarna menade i huvudsak att de upplevde obalans mellan elevarbete och övrigt arbete och menade att dokumentation och andra uppgifter tog större utrymme av deras arbetstid än vad de önskade. Det framkom önskemål om att få mer tid för planering av lektionerna. Detta resultat visar sig också i Arvidssons et al. (2012) undersökning, där det framkom att lärare i högre grad än andra yrken angav en högre grad av stressrelaterade symtom. Lärarna i undersökning uppgav också att det var upplevelsen av för mycket administrativt arbete som var orsaken till stressrelaterade symtom (Arvidssons et al., 2012). I Skolverkets (2013) nationella kartläggning av lärarnas yrkesvardag uppgav en majoritet av grundskollärarna att de lade för mycket tid på dokumentation och administration. Grundskollärarna angav också att de använde för lite tid till att planera och genomföra undervisning och detsamma gällde reflektion kring läraruppdraget och undervisningen (Skolverket, 2013). Obalans mellan de krav som ställs och förmågan att hantera dessa krav kan leda till stress och kan leda till ett flertal ohälsoutfall (Folkhälsoinstitutet, 2011; Karasek & Theorell, 1990).

Utvecklingen i samhället som går mot minskad tid för elevarbete måste anses problematisk ifall man vill behålla lärare och rekrytera nya. Meningsfullheten finns i elevarbetet och därför är det viktigt att det ges utrymme till det. Utifrån modellen krav-kontroll-stöd kan den upplevda obalansen förklaras av att lärarna känner för höga krav i förhållande till den kontroll de har över uppgifterna. I resultatet kunde utläsas att lärarna upplevde stöd och detta är en faktor som kan motverka ohälsa (Karasek & Theorell, 1990).

Lärarna upplevde brist på möjlighet till återhämtning under arbetsdagen. I vissa fall ansåg lärare dock att de hade bra raster som gav möjlighet till återhämtning. Brist på återhämtning och brist på reflektion kan båda två inrymmas i tidspress, eftersom anledningen lärarna gav

till att de upplevde brist på dessa faktorer var tidsbrist. Eftersom flera av lärarna upplever både tidsbrist och brist på återhämtning under arbetstid är det viktigt att arbeta för att öka möjligheten till återhämtning på arbetsplatsen. Enligt Hanson (2004) är pauser en faktor som kan öka känslan av hanterbarhet och leda till en ökad förmåga att hantera de krav som ställs på arbetsplatsen. Återhämtning är en friskfaktor som främjar god hälsa och kan fungera som ett skydd mot den ohälsa som stress kan leda till (Sonnetag & Krueel, 2006). Återhämtning ger kroppen möjlighet att återställa kroppen efter en belastning och kan ske i form av några minuters vila eller rast, men det kan också handla om sömn och semester (Åkerstedt & Kecklund, 2005). Samtidigt kan man ställa sig frågan om rasten verkligen innebär återhämtning för lärarna. Kanske är det då lärarna diskuterar arbetsrelaterade frågor och löser problem? Det kan vara så att återhämtningen bör ske i en annan form eller på ett annat sätt.

Lärarna önskade i huvudsak mer feedback och då särskilt från sina chefer. Cheferna har en viktig roll som ledare när det gäller att ge feedback till lärarna. Det är viktigt att man som ledare är medveten om att man kan bidra till ett gynnsamt arbetsklimat och goda sociala förutsättningar genom att ge feedback på ett medvetet sätt som bekräftar och stödjer personalen (Waldemarson, 2009).

Sammanfattningsvis visar resultatet att arbetsglädje och stödjande organisation är avgörande för att lärarna ska trivas med sitt arbete, trots höga arbetskrav och brister i organisationen.

Metoddiskussion

Inom kvalitativ metod används begrepp som giltighet, tillförlitlighet, överförbarhet och delaktighet för att svara för hur trovärdigt resultatet är (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012).

Giltigheten handlar om hur sanna resultaten är och det visar sig genom att resultatet innehåller utmärkande drag som är typiska för det som var avsett att beskrivas. För att öka giltigheten genomfördes två pilotintervjuer i syfte att se till att frågorna som ställdes skulle ge svar som svarade mot syftet (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012). När den första intervjuguiden skapades fanns föreställningen att lärarna skulle ha funderat kring vad de ansåg påverka deras hälsa på arbetet, men det visade sig i första provintervjun att så inte var fallet. Därför gjordes en mer detaljerad intervjuguide med fler frågor kring olika faktorer som de skulle kunna uppleva påverka deras hälsa. När det gäller giltighet har också strategier för urvalsmetod betydelse. Eftersom det endast var sex lärare som kunde tänka sig att bli intervjuade fanns inte någon möjlighet att välja, men det visade sig ändå att det ingick lärare i olika åldrar samt både män och kvinnor, vilket enligt Lundman och Hällgren Graneheim (2012) stärker giltigheten. Det finns en risk för att det var en särskild kategori lärare som anmälde sitt intresse att delta i studien. Det framkom i resultatet att alla lärarna upplevde stöd från ledningen, kanske valde de som har en annan åsikt att inte delta. Giltigheten stärktes av att citat presenterades från samtliga lärare (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012).

För att stärka resultatets trovärdighet är ett noggrant beskrivet analysarbete viktigt. Analysfiguren är en styrka som visar ett tydligt exempel på hur analysen genomfördes. En brist i denna studie är att undersökningen genomfördes av en person, om man är flera som intervjuar kan man hjälpa varandra att ställa följdfrågor för att få djupare svar. För att öka kvaliteten och tillförlitligheten genomfördes till största del analysarbetet tillsammans med arbetets handledare på Högskolan Kristianstad. Genom att analysarbetet innehöll både diskussioner och reflektioner kring olika tolkningsmöjligheter stärktes också trovärdigheten (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012).

Överförbarhet handlar om i vilken grad läsaren anser att resultatet kan överföras till andra grupper eller situationer (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012). Förhoppningen är att datainsamlingen, analys och de omständigheter som utgör kontexten är tillräckligt noggrant beskrivna för att det ska finnas möjlighet till överförbarhet.

Delaktighet syftar till hur forskaren har påverkat undersökningen (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012). Det är troligt att förförståelse som fanns inom ämnen har påverkat resultatet, eftersom studien genomfördes av en utbildad lärare med 14 år erfarenhet inom yrket. Det finns olika uppfattningar om man som forskare ska utnyttja sin förförståelse eller inte (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012). Under intervjusituationerna var intentionen att sätta förförståelsen inom parantes för att påverka lärarnas svar i så låg grad som möjligt, men i analysarbetet har förförståelsen upplevts som en tillgång. Förhoppning är att detta har öppnat möjligheter för att upptäcka ny kunskap och få en djupare förståelse. En av lärarna som intervjuades har arbetat på samma skola som intervjuaren, men det var i olika byggnader och ingen personlig relation förekom, varken då eller nu, detta kan ändå ha påverkat resultatet. I övrigt fanns det ingen tidigare relation mellan intervjuare och lärare, vilket styrker studiens konfirmerbarhet.

Trovärdigheten handlar förutom om sanningshalten också om hur forskarens förförståelse har präglat analysen (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012). Förförståelse för lärarnas arbetsmiljö var stor eftersom undersökningen genomförs av en utbildad lärare med 14 års erfarenhet inom yrket. Detta innebar att det fanns både teoretiska kunskaper, tidigare erfarenheter men också förutfattade meningar som kan ha påverkat resultatet.

Konklusion

Bilden som framkommer av lärarnas upplevelse av sin hälsa på arbetet är delad. Studien visade att lärarna upplevde undervisningen och arbetet med eleverna som en betydande friskfaktor. Resultatet visade också att lärarna upplevde stöd från både chefer och kolleger. Dessa friskfaktorer tillsammans med möjlighet till delaktighet kan anses vara de viktigaste friskfaktorerna och kan därför med fördel byggas vidare på för att öka hälsan på arbetsplatsen. Lärarna angav också att de tyckte att det var viktigt med feedback, de flesta var överens om att det är något de behövde utveckla och bli bättre på. Framför allt feedback från cheferna önskades.

Om lärarna får mer tid för att planera och samverka tillsammans med sina kollegor kan det leda till att upplevelse av tidspress, brist på återhämtning och brist på reflektion är några riskfaktorer som skulle minska sin negativa påverkan.

Den största riskfaktorn som framkommer i resultatet är den upplevda obalansen mellan elevarbete och övrigt arbete. Lärarna gav en tydlig bild över att de ville arbeta med barnen och planering av lektioner och inte med så mycket administrativa uppgifter. Den upplevda obalansen borde vara ett prioriterat område att arbeta vidare med. Meningsfullheten syns tydligast i elevarbetet och genom att verka för att skapa balans mellan arbetsuppgifterna och ge utrymme för elevarbetet ökar sannolikheterna för välbefinnande och hälsa.

Resultatet kan användas som utgångspunkt till diskussioner på skolor. Det kan framkomma positiva effekter av att diskutera hur lärarna påverkar varandras arbetsmiljö och denna undersökning kan vara en hjälp i att göra det tydligt hur lärarna kan hjälpa varandra till ökad arbetsrelaterad psykosocial hälsa samt även peka på organisatoriska förändringar som kan leda till ökad hälsa på arbetsplatsen. Studien gjorde förhoppningsvis lärarna mer uppmärksamma på vad det är som fungerar stärkande i deras arbete och det kan dels leda till

ökad insikt om vad de mår bra av och dels till en diskurs på arbetsplatsen som kan vara utgångspunkt för att t.ex. öka det sociala stödet.

Slutsatsen är i korta ord att lärarna mår bra av och tycker om att undervisa och planera undervisningen och vill ha mer tid för detta. Ökad insikt om detta kan ligga till grund för fortsatt hälsofrämjande arbete på lärarnas arbetsplats.

Det hade varit intressant att fördjupa sig i chefsrollen inom grundskolan och undersöka djupare hur man som chef kan skapa bra förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö för lärarna i skolan.

Källförteckning

Ahlgren, C. & Gillander Gådin, K. (2011). Struggle for time to teach: Teachers' experiences of their work situation. *Work*, 40:111-118.

Ahlberg, K. (2013). *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*. 10., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Prentent.

Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser: att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Oxford University Press 1996, Vol 11, No 1* s.11-18.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Stockholm: Natur och kultur.

Arbetsmiljöverket. (2001). *AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2012). *Arbetsorsakade besvär 2012. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:5*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2014). *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Hämtad 1 mars, 2014, från http://www.av.se/teman/skola/forebyggande_skola

Arvidsson, I., Simonsen, J. G., Balogh, I., Hansson, G-Å., Dahlqvist, C., Granqvist, L., Ohlsson, K., Axmon, A., Karlsson, B., Nordander, C., Jacobs, K., Soares, Marcelo M., (2012). Discrepancies in pain presentation caused by adverse psychosocial conditions as compared to pain due to high physical workload? *Work*, Vol. 41, s. 2472-2475.

Bringsén, Å., Andersson, I., Ejlertsson, G. & Troein, M. (2012). Exploring workplace related health resources from a salutogenic perspective: Results from a focus group study among healthcare workers in Sweden. *Work*. 42, s. 403-414.

Carlgren, O. & Klette, K. (2008). Reconstructions of Nordic Teachers: Reform policies and teachers' work during the 1990s. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 52(2). s. 117-133.

Ejlertsson, G. (2009). I I. Andersson & G. Ejlertsson (red), *Folkhälsa som tvärvetenskap: möten mellan ämnen*. Lund: Studentlitteratur.

Ekstedt, M. & Kenttä, G. (2011). Återhämtning självklart för elitidrottare ...men inte för yrkesarbetare. *Läkartidningen*, 36 (108), s.1684-1687.

European Network for Workplace Health Promotion. (2007). *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion*. Hämtad 4 mars, 2014, från http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Häggqvist, S. (2004). *Arbetsmiljö och utveckling i skolan: förutsättningar för samverkan mellan elever och personal*. Diss. (sammanfattning) Stockholm : Tekniska högsk., 2004. Hämtad 4 mars, 2014, från http://nile.lub.lu.se/arbarch/ah/2004/ah2004_03.pdf.

- Jacobsson, C., Pousette, A. & Thylefors, I. (2001). Managing stress and feelings of mastery among Swedish comprehensive school teachers. *Scandinavian journal of educational research*. 45(2001)1, s. 37-53.
- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 1998, 78. s.1336-1342.
- Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P., & Toppinen-Tanner, S. (2003). Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress*, VOL. 17, 2, s. 109-122.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, s. 285-309.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- Kazemi, A. (2009). Välbefinnande. I A. Kazemi (Red.), *Välbefinnande i arbetslivet: socialpsykologiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lindberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L. & Vingård, E. (2006). Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants?: results from the Swedish HAKuL study. *Occupational and environmental medicine*, 63(2006)2, s. 113-120.
- Lundman, B., & Hällgren Graneheim, U. (2012). Kvalitativ innehållsanalys. I Granskär, M. & Höglund-Nielsen, B. (red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Lärarnas Riksförbund. (2013). *Lärarnas Riksförbunds arbetsmiljörapport Genomförd bland lärare våren 2013*, Hämtad 27 januari, 2014, från http://www.lr.se/download/18.1171153f1407143378d5a64/1378450760421/Arbetsmilj%C3%B6rapport_sept2013.pdf
- Månsson E. & Persson A. (2004). Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö - lärare i skolan. I *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Månsson, E. (2008). Att skapa en känsla av sammanhang - om resultatet av hälsofrämjande strategier bland lärare. *Arbete och Hälsa: nr 2008;42:5*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Nilsson, P., Andersson, I., Ejlertsson, G. & Troein, M. (2012). Workplace health resources based on sense of coherence theory. *International Journal of Workplace Health Management*. 5(3):156-167.
- Persson, A. (2006). Nöjda som lärare, missnöjda som anställda – skolexistens mellan mening och missnöje. I Petersson, H., Leppänen, V., Jönsson, S. & Tranquist, J. (red.) (2006). *Villkor i arbete med människor: en antologi om human servicearbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Regeringen. (2008). *Regeringens proposition 2007/08:110 En förnyad folkhälsopolitik*. Stockholm: Socialdepartementet.

- Regeringen. (2010). *Regeringens skrivelse 2009/10:248 En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010-2015*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Siegrist, J. (2006). Work, health and welfare: new challenges. *International Journal of Social Welfare*, 15, 5-12.
- Skolverket. (2006). *Lusten och möjligheten - om lärarens betydelse, arbetsituation och förutsättningar. Rapport 282*. Skolverket, Stockholm.
- Skolverket. (2013). *Lärarnas yrkesvardag - En nationell kartläggning av grundskollärares tidsanvändning. Rapport 385*. Stockholm: Skolverket.
- Sonnentag, S, & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2). s. 197-217.
- Statens folkhälsoinstitut. (2010). *Målområde 4 Hälsa i arbetslivet Folkhälsopolitisk rapport*. Östersund: Statens Folkhälsoinstitut.
- Statens folkhälsoinstitut. (2011). *Hälsa i arbetslivet: kunskapsunderlag för folkhälsopolitisk rapport 2010 : målområde 4*. Östersund: Statens folkhälsoinstitut.
- Stenlås, Niklas (2009). *En kår i kläm: läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier*. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- Tang, J. J. & Leka, S. & MacLennan, S. (2013) The psychosocial work environment and mental health of teachers: a comparative study between the United Kingdom and Hong Kong. *Int Arch Occup Environ Health*, 86, s.657–666.
- Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Tylefors, I. (2011) Psykosocial arbetsmiljö. I M. Bohgard (red.), *Arbete och teknik på människans villkor*. 2. uppl. Stockholm: Prentice
- Waldemarson, A-K. (2009). Bekräftelse och feedback. I Kazemi, A. (red.) (2009). *Välbefinnande i arbetslivet: socialpsykologiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Weingarten, A-M., & Weingarten, B. (2000). Hälsöfrämjande insatser på arbetsplatsen. I A. Hertting & J. Samuelsson (Red), *Smärta och trötthet: ohälsa i tiden: en utmaning för primärvård, skolhälsovård och företagshälsovård*. Lund: Studentlitteratur.
- WHO. (1948). *Constitution*. New York: WHO.
- WHO. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. Genève: WHO.
- WHO. (1997) *Jakarta Charter on Health Promotion*. Genève: WHO.
- Widmark, M. (2005). *Det nya arbetslivet: en explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden. Stressforskningsrapporter*. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin.
- Winroth, J. & Rydqvist, L-G. (2008). *Hälsa & hälsopromotion: med fokus på individ-, grupp- och organisationsnivå*. Stockholm: SISU Idrottsböcker.

Åkerstedt och Kecklund. (2005). Stress och sömn. I A. Ahmad, R. Ekman & B. B. Arnetz, *Stress: individen, samhället, organisationen, molekylerna*. 2., [rev.] uppl. Stockholm: Liber

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

Varför blev du lärare? Hur länge har du varit lärare? Vad är dina arbetsuppgifter? Trivs du?

Hur skulle du beskriva din hälsa på arbetet på en femgradig skala där 1 är mycket dålig och 5 är mycket bra?

Vilka faktorer upplever du påverkar din hälsa arbetsplatsen? På vilket sätt anser du att de påverkar? Ex:

Arbetet

Hur upplever du dina arbetsuppgifter? Hur upplever du arbetsbelastningen? Har du tillräckligt med raster?

Har du möjlighet att själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras?

Kan du själv påverka arbetstidens förläggning?

Finns det möjlighet för dig att lämna över arbetsuppgifter till kollegor om du har för mycket att göra?

Känner du att du har kompetens för alla dina arbetsuppgifter?

Påverkar din undervisning din hälsa? Har du tillräcklig planeringstid? Känner du tidspress?

Upplever du balans mellan elevarbete och övrigt arbete? Hur upplever du dokumentationen som ingår i dina arbetsuppgifter?

Påverkar dina elevers bemötande hur du mår? Deras föräldrars bemötande?

Upplever du ditt arbete som meningsfullt?

Får du feedback? (elever/kollegor/ledning) Tycker du det är viktigt?

Finns det utrymme för reflektion inom ramen för din arbetstid? Är det viktigt?

Finns det möjlighet för återhämtning? Är det viktigt?

Upplever du balans mellan arbete/fritid?

Har du tillgång till företagshälsovård?

Kollegerna?

Tycker du att dina kolleger påverkar hur du mår på jobbet? På vilket sätt i så fall?

Vet dina kolleger vad du mår bra av på arbetet? I så fall tror du att det är något de tänker på?

Vet du vad dina kolleger mår bra av på arbetet? I så fall är det något du tänker på?

Upplever att du får stöd från dina kolleger? I så fall på vilket sätt?

Diskuterar ni hur arbetsmiljön på skolan kan utvecklas?

Organisationen?

Känner du dig delaktig i skolans utveckling?

Påverkar ledningen hur du mår på arbetet? Hur viktigt är det med en bra chef?

Upplever du att du har möjligheter att påverka din arbetssituation?

Hur tycker du kommunikationen fungerar? Påverkar det hur du mår på arbetet?
(kolleger/ledning)

Får du stöd av ledning?

Tycker du att du har en rimlig lön? Påverkar det din hälsa?

Vem anser du ha det största ansvaret för din hälsa på arbetsplatsen?

Finns det något hälsofrämjande arbete för lärarna på skolan? I så fall vad?

Vad tycker du borde prioriteras att arbeta vidare med för att öka hälsan på arbetsplatsen?

På vilket sätt tror du/tycker du att man kan/bör arbeta för att förstärka de positiva faktorerna?

Hur ser du på din framtid som lärare?

Bilaga 2. Informationsbrev



Vad får dig att må extra bra en dag på arbetet?

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

Vill du delta i en studie som fokuserar på att hitta vad ni på er arbetsplats mår bra av?

Du har möjlighet att delta i ett projekt om lärarnas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö ur ett salutogent perspektiv, vilket innebär att jag vill undersöka vad ni på skolan mår bra av under er arbetstid. Förhoppningen är att hitta gemensamma faktorer som ni anser ökar er hälsa på arbetet och detta kan leda till en bättre arbetsmiljö för alla på skolan. Det ingår också som en del i projektet att beskriva vad ni anser behöver förändras för att öka möjligheterna till en bra hälsa på ert arbete.

Undersökningen sker genom enskilda intervjuer och dina svar kommer att behandlas så att inga obehöriga kan ta del av dem. Ditt deltagande är naturligtvis helt frivilligt och kan när du vill avbryta din medverkan utan någon förklaring. Du får räkna intervjutiden, som beräknas till ca 1h, som arbetstid.

Projektet sker under vetenskaplig handledning och kommer att läggas fram som akademisk uppsats vid Högskolan i Kristianstad. Om det framkommer data som kan peka ut en viss person kommer jag inte att presentera den. Enskilda individer kommer inte kunna identifieras i min uppsats. Jag kommer att förvara ljudfilerna och nerskrivna intervjuer i en låst dator och vid utskrift kommer de att förvaras i ett låst skåp. Efter min examination kommer materialet att förstöras.

Har du några frågor är du varmt välkommen att höra av dig!

Mvh Liselott Christensson

Handledare:

Marie Nilsson

Student på Folkhälsopedagogiska programmet

Doktorand

0708-XX XX XX

044-XX XX XX

nn@telia.com

nn@hkr.se