



Examensarbete, 15 hp
Kandidatexamen i folkhälsovetenskap
VT 2016

”Låt lärare vara lärare!”

En kvalitativ studie om stress bland
grundskollärare

Karin Skoglund

Författare/Author

Karin Skoglund

Handledare/Supervisor

Marie Nilsson

Examinator/Examiner

Petra Nilsson Lindström

Titel

”Låt lärare vara lärare!” – En kvalitativ studie om stress bland grundskollärare

Sammanfattning

Litteraturgenomgång: Läraryrket framställs ofta som belastande och stressigt, samtidigt som det i Sverige idag råder en kraftig lärarbrist. Den kombinationen gör att lärare blir en utsatt grupp i samhället med hög risk för stressorsakad ohälsa. **Syfte:** Att undersöka lärares upplevelser av arbetsrelaterad stress. **Metod:** En kvalitativ studie har genomförts med fokusgrupper som undersökningsmetod. Urvalet gjordes utifrån en redan existerande lista, först genom ett bekvämlighetsurval och därefter utifrån självselektion. Analysen har gjorts med hjälp av kvalitativ innehållsanalys. **Resultat:** Studiens resultat kunde ställas samman under sex kategorier: fysisk miljö, relationer, krav, arbetsuppgifter, tidsbrist, positiv stress och undvika negativ stress. Deltagarna upplevde betydligt fler stressorer i den psykosociala miljön jämfört med den fysiska, där de främsta riskfaktorerna som upplevdes var hur krävande relationer och mängden arbetsuppgifter ledde till en ständig tidsbrist. **Slutsats:** Resultatet har till stor del visat sig stämma överens med tidigare forskning inom området. Det preventiva hälsoarbetet för att minska stress bland lärare behöver kompletteras med ett mer promotivt synsätt eftersom upplevelsen av stress till stor del är individuell, vilket gör att alla riskfaktorer blir svåra att förebygga.

Ämnesord

Arbetsmiljö, fokusgrupper, hälsa i arbetslivet, job demands-resources, krav-kontroll-stöd, lärare, stress

Title

“Let teachers be teachers!” – A qualitative study on stress among primary school teachers

Abstract

Literature review: The teaching profession is often portrayed as burdensome and stressful, and at the same time in Sweden today there is a severe shortage of teachers. This combination allows teachers to become a vulnerable group in society with a high risk of stress-induced illness. **Aim:** To investigate teachers experiences with work-related stress. **Method:** A qualitative research has been done with focus groups as method of investigation. The selection was based on an existing list, first via convenience sample and then on the basis of self-selection. The analysis was made using qualitative content analysis. **Results:** The results of the study were compiled into six categories: physical environment, relationships, demands, work tasks, lack of time, positive stress and avoiding negative stress. The participants experienced significantly more stressors in the psychosocial environment compared to the physical, where the main risk factors experienced was how demanding relationships and number of work tasks has led to a constant lack of time. **Conclusion:** The result has largely proved to be consistent with previous research in the area. The preventive work to reduce stress among teachers need to be complemented with a more promotive approach because the experience of stress is highly individual, which makes all risk factors difficult to obviate.

Keywords

Demand-control-support, focus groups, health at work, job demands-resources, stress, teachers, work environment

Förord

Valet av ämne för det här examensarbetet grundar sig i mitt personliga intresse för psykisk hälsa i allmänhet och stress i synnerhet. Varför undersökningen kom att beröra just grundskollärare är för att de anses vara mest stressade av alla yrkeskategorier, och för att man genom media har fått bilden av att lärare idag befinner sig i en svår situation. Jag ville därför själv se om verkligheten stämmer överens med läraryrkets framställning. Därmed vill jag rikta ett stort tack till lärarna som deltog och gjorde studien möjlig, men även varmt tack till min handledare Marie Nilsson som gett mig många goda råd under hela examensarbetets förlopp.

Hörby, 28 mars 2016

Karin Skoglund

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Litteraturgenomgång	6
2.1. Hälsoarbete	6
2.2. Stressens historia och definitioner	7
2.3. Stresshantering	8
2.4. Arbetsrelaterad stress	9
2.5. Lärares arbetsmiljö	10
2.6. Lärares arbetssituation	11
2.7. Problemformulering	12
3. Syfte	12
4. Teoretiska utgångspunkter	13
4.1. Krav-kontroll-stödmodellen	13
4.2. The job demands-resources model	14
5. Metod	15
5.1. Fokusgrupp som metod	15
5.2. Urval	16
5.3. Genomförande	16
5.4. Analys	17
5.5. Etiska överväganden	17
6. Resultat	19
6.1. Fysisk miljö	19
6.1.1. Inomhusmiljö	19
6.1.2. Utomhusmiljö	20
6.2. Relationer	20
6.2.1. Relationer till chefen	21
6.2.2. Relationer till kollegor	21
6.2.3. Relationer till elever	21
6.2.4. Relationer till elevers föräldrar	22
6.3. Krav	22
6.3.1. Externa krav	23
6.3.2. Interna krav	23
6.3.3. Tidsbrist	23
6.4. Arbetsuppgifter	25
6.5. Positiv stress	25
6.6. Undvika negativ stress	26
6.7. Sammanfattning av resultatet	26
7. Diskussion	27
7.1. Resultatdiskussion	27
7.2. Metoddiskussion	29
7.3. Konklusion	31
8. Referenser	32
Bilaga 1	36
Bilaga 2	37
Bilaga 3	38

1. Inledning

Långtidssjukskrivningar har under de senaste åren stått i centrum för åtskilliga diskussioner, och i synnerhet att det skett en kraftig ökning av sjukskrivningar som beror på psykisk ohälsa. En av de främsta anledningarna till det försämrade mentala välbefinnandet är den arbetsrelaterade stressen (Ljungblad & Näswall, 2009). Allt mer uppmärksamhet riktas till att det inte enbart är den fysiska arbetsmiljön som kan leda till sjukdom, utan även de psykosociala belastningarna. Forskning inom området för stress i arbetsmiljöer har under de senaste årtiondena utvecklats markant gällande förklaringar till sambandet som finns mellan psykosociala belastningar och sjukdom, samt hur stress kan utspela sig inom såväl det fysiologiska som det psykologiska perspektivet (Agervold, 2001). Det finns ett stort antal olika stressorer som påverkar den arbetsrelaterade stressen, bland annat hög arbetsbelastning och otydliga mål. Vilka de olika stressorerna är och hur påfrestande de upplevs är individuellt, men för att kunna hantera stressfyllda situationer krävs bra strategier. Diverse sätt att själva kunna klara av stress, i samband med socialt stöd från chefer och kollegor, är två viktiga resurser som minskar den stress som många anställda upplever. Med kunskap om vad som förebygger arbetsrelaterad stress kan de sjukskrivningar som beror på försämrat mentalt välbefinnande reduceras (Ljungblad & Näswall, 2009).

Läraryrket framställs gång på gång som belastande och stressigt. Enligt en undersökning som Arbetsmiljöverket gjorde 2014 som handlade om arbetsorsakade besvär var lärare den yrkesgrupp som utmärkte sig mest. Trots att stress och andra psykiska bekymmer var den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär inom alla yrkesgrupper för både kvinnor och män, var nivån bland lärare betydligt högre. 24 % av kvinnliga grundskollärare och 18 % av manliga uppgav sig ha besvär som berodde på stress och psykosocial belastning inom arbetet, jämfört med genomsnittet på 10 % för alla yrkesgrupper (Arbetsmiljöverket, 2014). Men det är inte bara i Sverige som lärares arbetssituation är ansträngd, utan även i hela Europa. The European Trade Union Committee for Education (ETUCE) representerar 131 olika lärarförbund från 48 olika länder i Europakommissionen, och arbetar för att stödja de sammanlagt 11 miljoner medlemmarna i deras yrke. Enligt ETUCE (2009) är de vanligast förekommande stressorerna för lärare sammanfattat arbetsmiljö, arbetsförhållande och arbetsorganisation. De trycker på att stress inte enbart behöver vara tecken på svaghet hos en individ, utan lika gärna kan vara en konsekvens av organisatoriska problem. Därför menar ETUCE att riskbedömningar måste göras så att problem kan identifieras. Med lämpliga åtgärder för de aktuella problemen på varje arbetsplats, borde därmed den arbetsrelaterade stressen bland lärare kunna minskas.

Bilden som ges av den situation som många lärare befinner sig i gällande olika påfrestande inom yrket ville jag därför pröva i verkligheten. Genom fokusgruppsintervjuer undersöktes hur den bilden stämmer överens med situationen på en grundskola i södra Sverige.

2. Litteraturgenomgång

2.1. Hälsöarbete

Arbetet för att främja den svenska folkhälsan utgår från de 11 nationella målområdena som satts upp utifrån hälsans bestämningfaktorer. Det gemensamma målet för alla områden inom folkhälsoarbetet är att skapa förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för varje individ i hela befolkningen (Statens folkhälsoinstitut, 2011). Det fjärde målområdet berör *Hälsa i arbetslivet* eftersom en stor del av befolkningen påverkas av sitt arbete under en lång period i livet. Det finns flera faktorer i arbetslivet som har en verkan på hälsan, därav är det en viktig uppgift i folkhälsoarbetet. Såväl miljön på arbetsplatsen som anställningsformer och möjligheten till balans mellan arbete och fritid har en inverkan på en individs hälsa. Att ha en god arbetsmiljö är inte bara viktigt för de anställdas välbefinnande, utan även för hela arbetsplatsens utveckling (a.a.).

The European Community Health Promotion Indicator Development Model (EUHPID) är en modell som bygger på en individs fysiska, psykiska och sociala hälsa och som visar på hur hälsan utvecklas genom interaktion mellan hälsans olika bestämningfaktorer, såväl individuella som miljörelaterade. Med hjälp av EUHPID kan en individs hälsoutveckling analyseras ur ett antingen salutogent eller ett patogent perspektiv, och förklarar hur olika insatser (till exempel hälsopromotion och hälso- och sjukvård) kan relateras till de två perspektiven (Bauer, Davies & Pelikan, 2006). I verkligheten kompletterar ofta de två perspektiven varandra, där insatser för ökad hälsa behöver både sjukdomsförebyggande och hälsofrämjande aspekter. Hanson (2004) beskriver hälsofrämjande arbete som aktiviteter som syftar till att stärka människors hälsa, antingen direkt riktat till individen eller till den omgivande miljön. Hälsofrämjande arbete kan ibland användas synonymt med hälsopromotion, men enligt Hanson (2004) är hälsopromotion hälsofrämjande aktiviteter som sätts i ett sammanhang utifrån vissa villkor.

Scriven (2013) menar att hälsofrämjande arbete handlar om att höja hälsostandarden på både individ- och samhällsnivå, där en grundläggande aspekt är att ge människor makt till att ta mer kontroll över olika delar i livet som påverkar hälsan. Målet med hälsofrämjande arbete är en förbättrad hälsa, och för att kunna nå det krävs bland annat kontroll. Vidare beskriver Scriven (2013) att hälsofrämjande är en väsentlig beståndsdel i det som kallas hälsoutveckling, vilket är ett oavbrutet förlopp av en förbättrad hälsostatus. Hälsovinst är i sin tur en mätbar förbättring av hälsostatus, och ger fokus åt hälsoutfall samt vilka val och prioriteringar som är effektivare beroende på typen av insats. De olika begreppen som ingår inom ramarna för hälsoarbete är många och kan vara svåra att hålla isär, men hälsoarbete går i stora drag ut på att bedöma hälsobehovet, fastställa prioriteringar, formulera mål, fördela resurser samt övervaka och pröva utfall (a.a.). Ett specifikt fokusområde för hälsoarbete som är relevant i dagens samhälle är stress, särskilt den som är arbetsrelaterad.

2.2. Stressens historia och definitioner

Stress hos människan har funnits lika länge som människan existerat, men stressreaktioner är anpassade för det liv människor levde i grottor som jagare och samlare. En stenåldersmänniska som utsattes för hot reagerade instinktivt med att fly från faran, och stressreaktionerna som utlöstes i sådana situationer hjälpte människan vid flykten, och därmed att överleva. Vid fara börjar hjärtat att slå fortare och andningen skyndas på, vilket gör att musklerna får mer syresatt blod. Signalsubstanser som adrenalin och noradrenalin utsöndras, som i sin tur gör att fettets omvandlas till fria fettsyror och blodtrycket stiger. Reaktionerna var funktionella för de fysiska utmaningarna och hoten som uppstod för stenåldersmänniskan, men är snarare ett hinder än en välfungerande överlevnadsfunktion för nutidsmänniskan. Idag reagerar vi fortfarande på samma sätt när vi utsätts för påfrestningar, även om det är tydligt att vi lever helt annorlunda liv. Stressituationerna då var ofta kortvariga, där det efteråt fanns möjlighet till återhämtning. I nutid däremot är stressen i större utsträckning långvarig, och det är utan de tillfällena att kunna vila som gör att människans stressreaktioner har gått från att vara livsnödvändiga till att vara ett samhällsproblem (Levi, 2002).

Stress är ett begrepp som kan vara svårt att exakt definiera, dels för att det finns delade meningar, men mycket beroende på att det är en individuell upplevelse. Stress kan ses ur både ett fysiologiskt perspektiv och ett psykologiskt, och kortfattat kan det beskrivas som en naturlig psykologisk och biologisk reaktion på yttre påfrestningar. Med andra ord så är stress i sig ingen sjukdom, men kan leda till det, såväl kroppsligt som mentalt (Åsberg et al., 2010). Stress kan också definieras utifrån graden av samspel som finns mellan en individ och världen, där brist på samspel leder till fysisk och/eller psykisk ohälsa (Cassidy, 2003). En allmän uppfattning är att stress är en känsla av press och slitage, känslan av att ha väldigt mycket att göra men inte riktigt hinna med. Det finns stora skillnader i hur stress beskrivs och förklaras, både mellan den vardagliga tolkningen och den vetenskapliga. Men också mellan de olika uppfattningarna inom olika vetenskaper, samt att tolkningarna varierar från individ till individ.

Stress är ändå ett relativt nytt begrepp som har ett samband med en lång rad sjukdomar inom modern tid. Trots att det skett stora utvecklingar, såväl medicinskt som kommunikativt och digitalt, så finns en tydlig gemensam punkt i orsaksbeskrivningen till stress. Vid både sekelskiftet 1900 och 2000 så kopplades stress till den ökade förändringstakten och en ständigt accelererande utveckling, vilket på individnivå kan ge en känsla av otillräcklighet, att mentalt inte hinna med. Förväntningen att människor ska vara gränslöst anpassningsbara stämmer inte överens med den verkliga situationen (Johannisson, 2005). I Sverige har 1990-talet varit speciellt utmärkande för stress, där flera förändringar i samhället ledde till en ökad stressnivå bland befolkningen. I början av perioden kom först en kraftig och snabb nedgång i den nationella ekonomin, vilket resulterade i en tredubbling av andelen arbetslösa från 1989 till 1992. Det följdes sedan av flera olika strukturella förändringar (till exempel minskningen av yrken inom jordbruk och industri, och ökningen inom bland annat administration och media), som hade en tydlig effekt på både folkhälsan och samhällsdebatten. Mot slutet av 1990-talet kunde en mätbar skillnad i ohälsa upptäckas som direkt följd av den stress som uppstod på grund av upprepade nedskärningar och omorganisationer (Theorell, 2009).

Det var Hans Selye, även känd som ”stressens fader”, som på mitten av 1900-talet myntade begreppet stress med den innebörd det har idag. Han beskrev själv stress som *”a state manifested by a specific syndrome which consists of all the non-specifically induced changes in a biologic system.”* (Selye, 1959, s. 403). Med det menade han att, även om det är svårt att definiera i exakta termer, så har stress ett eget sätt att uttrycka sig på utan att ha en enskild orsak. Vidare menar Selye också att stress är en konsekvens av slitage på ett biologiskt system, alltså människokroppen. Däremot skiljer han på två olika system: människan i sin helhet (systemic stress) eller en av helhetens delar (topical stress). Någon form av slitage förekommer alltid, oavsett system, vilket innebär att fullständig frihet från stress inte finns (Selye 1959). Theorell (2012) beskriver Selyes definition av stress som en ospecifik uppvarvning som sker i kroppen som ett svar på någon form av påfrestning eller utmaning. Theorell trycker samtidigt på att Selyes förklaring av begreppet endast hänvisar till de fysiologiska reaktionerna och inte till de förhållanden som orsakar reaktionen, vilka i sig definieras som stressorer.

Antonovsky (2005) var en av de första att ifrågasätta det synsätt som tidigare forskare inom området för stress haft och arbetat utifrån. Under den senare halvan av 1900-talet ägnade han sina studier åt att undersöka vilka faktorer och egenskaper som finns hos människor som utsätts för stress och stora påfrestningar, men som kan hantera situationen och ha hälsan i behåll. Genom att forska kring vilka stärkande resurser som hjälper mot stress, snarare än vad det är som orsakar det, blev han ansiktet utåt för det salutogena synsättet. Antonovsky menade att istället för att helt fokusera på att försöka undvika eller förintä källorna till stress, så ska man lära sig att hantera stressituationerna istället, eftersom olika typer av stressorer är en del av vardagen. Samtidigt beskrev han hur det patogena synsättet på stressorer, att de bara medför negativa konsekvenser för hälsan, inte är korrekt. Stressorer behöver inte alls bara vara sjukdomsalstrande, utan kan med olika stärkande resurser istället vara hälsofrämjande.

All stress är alltså inte negativ, även om det många gånger är den som får mest fokus. Om negativ stress (distress) uppstår när kraven antingen är för höga eller för låga, kan positiv stress (eustress) beskrivas som den stressnivå där den optimala mängden stress förekommer, med varken för höga eller för låga krav (La Fevre, Matheny & Kolt, 2003). Men precis som att definitionen av stress varierar, finns också olika förklaringar till distress respektive eustress. Om en stressor ska identifieras som antingen positiv eller negativ, beror det helt på individens upplevelser och förmåga att hantera stressfyllda situationer (a.a.).

2.3. Stresshantering

Hur en stressfylld situation hanteras är individuell, där vissa personer har en förmåga att klara stress bättre än andra. De personer som kan handskas med stress och stressorer väl upplever inte den typen av situationer som lika påfrestande, och lider heller inte av stressrelaterad ohälsa i lika stor utsträckning (Parkes, 1990). Begreppet *coping* innebär de olika strategier en individ använder sig av för att hantera negativa stressfaktorer. Även om copingstrategierna till stor del är individuella så finns två övergripande funktioner, antingen att åtgärda det problem som ligger till grund för stressen eller anpassa den känslomässiga responsen till problemet (Ljungblad & Näswall, 2009). De copingstrategier som fokuserar på att åtgärda problemet benämns som

problemfokuserade, och används generellt i situationer där det upplevs finnas en lösning på problemet. De copingstrategier som istället inriktar sig på att anpassa den känslomässiga responsen kallas känslufokuserade, vilka oftast används i situationer som är svårare att åtgärda. Känslufokuserad coping kan bland annat vara förträngning, distansering eller acceptans (a.a.).

Till skillnad från coping som innebär hur en person hanterar negativa stressfaktorer, så står begreppet *savoring* för hur en person tar tillvara på de positiva stressfaktorerna. En person som kan beakta, bevara och till och med förstärka positiva erfarenheter hämtar aktivt glädje och tillfredsställelse ur händelser från det förflutna, nuet eller framtiden (Bryant, Chadwick & Kluwe, 2011). Inom savoringbegreppet ingår även fyra komponenter: savoringupplevelser, savoringprocesser, savoringstrategier och savoringföreställningar. Savoringupplevelser består av de intryck, uppfattningar, tankar, beteenden och känslor en person får när den medvetet beaktar och uppskattar positiv stimulus. En savoringprocess är en sekvens av mentala eller fysiska processer som utspelar sig över tid och omvandlar positiva stimulus till positiva känslor som en person tar tillvara på. Savoringstrategier är de operativa delarna av savoringprocesser som är konkreta tankar och beteenden som förstärker eller dämpar intensiteten, alternativt förlänger eller förkortar varaktigheten, av positiva känslor. En savoringföreställning speglar en persons uppfattning om sin förmåga att ta tillvara på positiva erfarenheter, till skillnad från sin förmåga att uppnå positiva resultat från början (a.a.).

2.4. Arbetsrelaterad stress

Förr var de flesta yrken förknippade med tung fysisk arbetsbörda, men idag ser situationen något annorlunda ut. Allt fler yrken associeras nu istället med mentala påfrestningar, och för att hantera den typen av belastning krävs att en individ har såväl sociala som kognitiva tillgångar, men så är inte alltid fallet. Både höga krav och den psykosociala miljön som finns på arbetsplatsen påverkar en anställds tillfredsställelse, produktivitet och närvaro. Dock påverkas inte bara en persons förmåga att arbeta av den arbetsrelaterade stressen, utan dessutom hälsan i sin helhet, fysiskt som psykiskt (Magnusson Hansson et. al., 2009). Arbetsrelaterad stress kopplas oftast till de upplevelser och känslor en anställd får när krav och förväntningar överskrider vad den klarar av. Stress uppstår däremot inte enbart i situationer med för höga krav, utan kan likväl uppstå när en anställd är understimulerad (Arbetsmiljöverket, 2002).

Oavsett om en anställds stress beror på för höga krav eller understimulering så påverkas inte bara individen i fråga, utan även hela verksamheten. Beroende på vilken typ av arbetsplats det är så varierar även konsekvenserna som stress kan medföra. Om personalen är stressad kan det bland annat medföra en högre sjukfrånvaro, antingen som en direkt verkan av stressen eller indirekt genom att sjukdom eller skada uppstått som följd. Det kan också leda till högre personalomsättning och kompetensförlust, samt att det kan uppstå samarbetsvårigheter och konflikter kollegor emellan. Om ett yrke medför att en stor arbetsmängd ska utföras antingen i ett högt tempo eller under en viss tidspress, i kombination med att den anställde har små möjligheter till att påverka sin situation, blir stressrisken hög. Det behöver däremot inte innebära att hög arbetsbelastning alltid leder till stress. Är kraven höga under en begränsad tid kan det istället leda till ett effektivare

och mer fokuserat arbete. Det är när arbetsbelastningen är för hög under en längre tid som stress, och på längre sikt sjukdom, kan bli en konsekvens (Arbetsmiljöverket, 2002).

Kecklund, Dahlgren och Åkerstedt (2002) menar att en anställds möjlighet till att påverka sin egen arbetstid är en avgörande faktor när det kommer till att undvika allvarlig stress i relation till arbetet. Deras undersökning visade att en hög grad av inflytande över arbetstiden gav mer trivsel på arbetsplatsen, men även sociala fördelar som mer tid för familjeumgänge och ärenden. När en anställd kan påverka vilka tider den arbetar bidrar det till såväl ökat ansvar som mer delaktighet. Förutom att kunna utföra privata ärenden som behöver göras på dagtid utan att det får konsekvenser på arbetet, så kan det även vara till stor nytta att kunna ändra upplägget på sin arbetsdag om en anställd befinner sig i en krävande social situation. Det kan minska den sociala livsstressen. Möjligheten att i högre utsträckning kunna kontrollera sin arbetstid är förenat med en lägre stressnivå och färre hälsobesvär. Om en anställd kan vara med och påverka hur arbetet ska utföras och ordningsföljden mellan de olika arbetsuppgifterna, samtidigt som den känner att uppgifterna är meningsfulla, bidrar det till att höga arbetskrav lättare kan tolereras utan att stressrelaterad ohälsa kommer som följd (a.a.).

Ytterligare faktorer som gör att anställda klarar av högre arbetskrav är det sociala stödet som finns på arbetsplatsen från kollegor och chefer, samt om det utförda arbetet ger en bra belöning (till exempel bra lön, uppskattning, trygghet och karriärmöjligheter) (Kecklund, Dahlgren & Åkerstedt, 2002). I en undersökning som Schell, Theorell, Nilsson och Saraste (2013) gjort bland 1961 personer om vilka egenskaper som karaktäriserar hälsa i arbetslivet, visade det sig att anställda som inte hade haft någon sjukfrånvaro också var mindre stressade. De deltagare som inte hade någon sjukfrånvaro angav även att de hade mindre sömnproblem, uttryckte mindre oro över sin egen hälsa, och mindre ont i nacke, axlar och rygg. Den gruppen hade just också mer stöd från sina chefer samt mer kontroll över sin egen arbetstid, vilket bidrog till att deras arbetsrelaterade hälsa upplevdes som bättre trots längre och mer oregelbundna arbetstider.

2.5. Lärares arbetsmiljö

Skolan kan anses vara en extra viktig plats för arbetet med att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö, då den är arbetsmiljö för både lärare och elever. Om miljön gynnar lärarna finns det bättre förutsättningar för dem att handskas med alla typer av arbetsuppgifter, vilket i sin tur skapar bättre förutsättningar för elevernas lärande. För att kontinuerligt utveckla och förbättra arbetsmiljön ska, enligt arbetsmiljölagen, varje arbetsplats bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebär att arbetsgivaren ska undersöka arbetsförhållandena, bedöma riskerna och sedan vidta lämpliga åtgärder för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas samtidigt som en god arbetsmiljö skapas och bevaras. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå i och genomsyra de dagliga arbetsuppgifterna, och inkludera såväl fysiska som psykologiska och sociala faktorer som kan påverka arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2001).

Den fysiska arbetsmiljön är inte alltid något som direkt kopplas till stress, men som i stor utsträckning påverkar en anställds välmående och hur den upplever sin arbetssituation. Den fysiska miljön på en skola och som berör lärare innefattar bland annat ljudnivå,

luftkvalité, ergonomi och belysning (Arbetsmiljöverket, 2015). Ljudnivån på en skola är en av de fysiska faktorer som, trots att det sällan är direkt skadligt för hörseln, kan vara störande, uttröttande och med det en källa till stress. Den fysiska arbetsmiljön och de problem den kan medföra kan däremot vara lättare att åtgärda än psykosociala, då det finns tydliga skillnader i vad som är rätt och fel (Lundberg, 2005). Den psykosociala arbetsmiljön är däremot mer komplicerad att arbeta med, då det inte bara är miljön runt omkring en anställd som påverkar utan även den anställdes personlighet och den individuella upplevelsen av situationen (Agervold, 2001).

2.6. Lärares arbetssituation

Dagens lärarbrist inom den svenska skolan är ett faktum, där det beräknas sakna omkring 44,000 lärare år 2020 (Skolverket, 2015). Med underskottet av behöriga lärare följer också en rad andra problem, däribland en ökad arbetsbelastning. Var femte person som arbetar som lärare har inte en examen och därmed ingen lärarlegitimation, samt att var tredje lärare i grundskolan saknar behörighet i de ämnen de undervisar i. Som ett steg i att lösa situationen har Skolverket gett förslag om att regeringen ska utreda om det finns möjlighet att skapa fler och snabbare vägar in till läraryrket. Sådana vägar kan bland annat innebära en ökad studietakt eller ekonomiska incitament inom utbildningarna. Skolverket föreslår även att lärarlyftet ska permanentas, samt att andra kompetensutvecklingsinsatser ska utvecklas, till exempel matematiklyftet och läslyftet. Vidare behöver också yrket i sig göras mer attraktivt så att fler ska söka in till utbildningarna, vilket delvis kan göras genom en förbättrad löneutveckling (a.a.).

I samband med den alarmerande lärarbristen följer även en ökad arbetsbelastning för de lärare som finns. Den internationella enkätundersökningen TALIS (Teaching And Learning International Survey) visar att ett stort antal svenska lärare inte är tillfreds med sin arbetssituation. Svenska lärare har en förhållandevis negativ syn på såväl sitt jobb som sin arbetssituation, och ger inte lika positiva omdömen om olika faktorer i sin arbetsmiljö som lärare i andra länder (OECD, 2014). En undersökning som Skolverket gjort angående vad lärare lägger sin tid på inom yrket visar också att åtta av tio lärare själva anser att för mycket tid spenderas på administrativa arbetsuppgifter. Även om undervisning är den arbetsuppgift som det angetts att det läggs mest tid på, är det bara 34 % av den totala arbetstiden som går åt till just det. Efter undervisning följer administrativt och praktiskt kringarbete samt bedömning och dokumentation av elevernas utveckling som några av de moment som kräver mest tid en vanlig arbetsdag. Genomsnittet för hur mycket tid av arbetsdagen en lärare totalt lägger med sina elever är 45 % (Skolverket, 2013).

En positiv sida av den mestadels negativa situationen för lärare är däremot att kontakten som finns mellan lärare och elever oftast upplevs som bra, och att lärarna känner att de kan nå ut till och entusiasmera sina elever. Trots lärarbristen så har antalet sökande till lärarutbildningar ökat (Skolverket, 2015). Även om endast 5 % av svenska lärare anser att läraryrket har hög status i samhället (jämfört med det internationella genomsnittet på 31 %), så är det 90 % som trivs på sin arbetsplats och är nöjda med sin egen insats (OECD, 2014). Persson (2006) menar att lärare är missnöjda med själva arbetssituationen och arbetsvillkoren, men är nöjda med yrket och känner att det är meningsfullt. Missnöjet grundas många gånger i läraryrkets utveckling under de senaste decennierna, och att det numera innebär mer tid till dokumentation och administrativa uppgifter än faktisk tid i

klassrummen med eleverna. För det är just relationen till eleverna som gör att arbetet känns meningsfullt (a.a.).

Lindgren (2013) menar att tiden under lärarutbildningen, med dess verksamhetsförlagda moment, spelar en viktig roll i hur den blivande läraren skapar sin yrkesidentitet. Vad som däremot är helt avgörande är de första åren inom yrket, vid övergången från att själv lära till att lära ut, och hur det formar deras roll som lärare. En nybliven lärare ställs inför samma arbetsuppgifter och ansvar som de med många års erfarenhet. De krav som finns på att kunna förstå och hantera de olika elementen som ingår i arbetet utgör en ytterligare arbetsbelastning för en oerfaren. Vidare menar Lindgren att det även är väldigt vanligt för lärare att i någon form bära med sig sitt arbete hem efter skoldagens slut. Det leder i sin tur till att gränsen mellan arbete och fritid suddas ut, vilket kan skapa en känsla av otillräcklighet. En grundskollärare som arbetar på heltid lägger i genomsnitt 9 timmar och 40 minuter på arbetsrelaterade aktiviteter en vanlig arbetsdag. Och utöver en arbetsvecka på sammanlagt 48 timmar, anger åtta av tio att de även utför arbetsuppgifter på helgerna. Av de lärare som arbetar under helgerna uppger fyra av tio att de spenderar minst 2 timmar, och två av tio att de spenderar minst 5 timmar, varje helg på arbete (Skolverket, 2013).

2.7. Problemformulering

Lärare är en utsatt grupp i samhället när det gäller psykosociala besvär, där en stor andel direkt kan relateras till stress. På grund av yrkets utveckling och att det idag innefattar en mängd arbetsuppgifter utöver undervisning, samtidigt som det råder en kraftig lärarbrist i hela landet, befinner sig lärare i en ansträngd situation. Att leva med stress i vardagen under en längre tid kan till slut leda till sjukdom, såväl fysisk som psykisk. Men det är inte bara lärare själva som påverkas av den ofördelaktiga arbetssituation som är aktuell, det är även hela den pedagogiska verksamheten och med det eleverna och deras utveckling. Skolan är en av samhällets viktigaste arenor eftersom varje individ har en relation till den, oavsett om man har gått i skolan, går i skolan, eller ska gå i skolan. Det är därför av stor vikt att lärare prioriteras och att arbeta preventivt och promotivt med deras välbefinnande, då deras arbetssituation i sin tur påverkar så många andra.

3. Syfte

Syftet är att undersöka lärares upplevelser av arbetsrelaterad stress utifrån nedanstående frågeställningar och därifrån föreslå hälsoarbete som kan bidra till en bättre hälsa för målgruppen.

- Vilka riskfaktorer finns i den fysiska arbetsmiljön?
- Vilka riskfaktorer finns i den psykosociala arbetsmiljön?
- Hur kan arbetsrelaterad stress förebyggas?

4. Teoretiska utgångspunkter

4.1. Krav-kontroll-stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen är en psykosocial arbetsmiljömodell som används för att förstå orsakerna till, men inte effekterna av, olika problem som kan uppstå i relation till arbetsmiljön (Karasek & Theorell, 1990). Modellen redogör för sambandet som finns mellan de yttre psykiska krav som en person kan uppleva på arbetsplatsen, och den kontroll personen har över att kunna påverka sin situation med hjälp av socialt stöd (Johnsson & Hall, 1988). Utgångspunkten för modellen är med andra ord den anställdes upplevelser av arbetsvillkoren och de psykiska kraven som arbetsuppgifterna ställer i förhållande till känslan av att kunna kontrollera sitt eget arbete. Det möjliggör i sin tur att faktorer i arbetslivet som påverkar den anställdes ohälsa kan identifieras (Karasek & Theorell, 1990).

Karasek och Theorell (1990) beskriver de psykiska kraven som finns i arbetsmiljön som arbetsbelastning, vilket sedan kan delas upp i en kvalitativ och en kvantitativ del. Kvalitativa krav innebär vilken svårighetsgrad arbetsuppgifterna har, exempelvis uppgifter som kräver en stor mängd koncentration och uppmärksamhet. Därför kan nya och/eller många arbetsuppgifter innebära höga kvalitativa krav, medan ett mer monotont arbete har låga kvalitativa krav. Kvantitativa krav handlar om hur mycket, hur hårt och hur fort en anställd måste arbeta. Hur omfattande arbetet är, hur många moment som ingår och hur mycket tidspress den anställda är under påverkar hur höga de kvantitativa kraven upplevs (Jeding et al., 1999).

Kontroll kan även definieras som beslutsutrymme, vilket betyder i hur stor utsträckning företaget eller organisationen låter den anställda fatta beslut om och påverka sitt eget arbete. Beslutsutrymmet kan i sin tur innebära antingen påverkansmöjligheter eller möjligheter till kunskapskontroll. Påverkansmöjligheter gäller det egna arbetet, vad som ska göras och hur det ska göras, men även att vara delaktig i viktiga beslut som berör arbetet. Kunskapskontroll är möjligheter till kompetensutveckling, och hur den anställdes kunskap används och stimuleras (Karasek & Theorell, 1990). När krav-kontroll-stödmodellen först utarbetades ingick inte komponenten stöd, utan tillfördes senare efter fortsatt forskning som visat på betydelsen av hur socialt stöd hjälper en arbetstagare att hantera sin arbetssituation. Socialt stöd på arbetsplatsen innebär möjligheten att integrera med kollegor och chefer, såväl på som utanför arbetstid. Brist på socialt stöd, precis som brist på kontroll, medför en ökad risk att utveckla stressrelaterade sjukdomar (Johnson & Hall, 1988).

Vidare menar Karasek och Theorell (1990) att det mest centrala begreppet för modellen är stress, eftersom negativ stress uppstår när det finns en obalans mellan kraven och kontrollen, när de psykiska arbetskraven överstiger graden av kontroll. Om en anställd anser sig ha god kontroll över sin arbetssituation minskas risken för negativa konsekvenser. Forskning som Johnson och Hall (1988) gjort tyder på att en anställd som har en hög grad av kontroll och omfattande socialt stöd, har bäst förutsättningar för välbefinnande i arbetslivet, både gällande de med höga såväl som låga krav. Personer med låga krav i kombination med god kontroll samt socialt stöd, upplever generellt

mindre negativ arbetsbelastning. Däremot anses personer som har höga krav i kombination med god kontroll och socialt stöd (aktiv) befinna sig i den optimala arbetssituationen, då de blir mer effektiva och utnyttjar sina kunskaper och erfarenheter, samtidigt som de fortsätter att utvecklas (Kindenberg & Wallin, 2000). Dock finns det delade meningar om vilket tillstånd som faktiskt är det mest gynnsamma. Både Karasek och Theorell (1990) samt Johnson och Hall (1988) menar att den ideala arbetssituationen återfinns hos en anställd med låga krav, hög kontroll och bra socialt stöd (avspänd). Nedan presenteras de fyra olika arbetssituationer närmare:

Avspänt arbete innebär att en anställd har låga krav i kombination med stark kontroll. Det här är en av de mer gynnsamma situationerna då arbetstagaren har utrymme att fatta egna beslut samtidigt som det inte finns lika mycket press från bland annat chefer (Karasek & Theorell, 1990). Dock är den här arbetssituationen inte den som främst stimulerar till aktivitet, utan det är upp till arbetstagaren själv hur effektivt arbetet blir (Kindenberg & Wallin, 2000). Anställda som har en *spänd* arbetssituation har höga krav men låg kontroll, antingen i form av att inte kunna utnyttja (eller saknar) kunskaper och färdigheter eller att de har bristande inflytande på arbetsplatsen. Det finns inte tillräckligt med kontroll för att möta kraven (Jeding et al., 1999). Det spända arbetet har ett tydligt samband med hjärt-kärlsjukdomar och förhöjt blodtryck, där utsatta löper omkring 40 % högre risk att drabbas (a.a.). De som arbetar under hög anspänning och samtidigt har ett svagt socialt stöd, är den grupp som i störst utsträckning riskerar att bli sjukskrivna på grund av sin psykosociala arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2001). *Aktiv* är den arbetssituation som flera (exempelvis Kindenberg & Wallin, (2000) och Jeding et al. (1999)) anser vara den optimala. Här ställs den anställde inför högra krav, men har samtidigt en stark kontroll och högt stöd, vilket inspirerar till ett aktivt arbete. Arbetstagaren får då utlopp för sina kunskaper och färdigheter, samtidigt som situationen främjar vidareutveckling och kompetenshöjning (Jeding et al., 1999). Det är i den här situationen som positiv stress vanligast förekommer. En *passiv* arbetssituation uppstår när en anställd har både låga krav och låg kontroll. Jeding et al. (1999) menar att den typen av arbetssituation inte bara skapar passivitet i arbetslivet utan många gånger även i privatlivet. Avsaknaden av krav medför ingen inspiration till ansträngning, och även om den anställde skulle vilja anstränga sig så är inte kontrollutrymmet stort nog. Enligt Karasek och Theorell (1990) är detta den minst gynnsamma situationen, för såväl arbetstagare som arbetsgivare. I en passiv arbetssituation återfinns ofta monotona yrken som till exempel maskinoperatörer, och det är även i den här kategorin som depressiva symtom är vanligast.

4.2. The job demands-resources model

The job demands-resources model (JD-R) är en modell som kretsar kring arbetsrelaterad stress och som menar att belastning är ett svar på obalans mellan de krav som finns på en person och de resurser personen har för att kunna hantera kraven (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). JD-R arbetades fram som ett alternativ till andra modeller där arbetsrelaterad hälsa och ohälsa står i centrum, exempelvis the demand-control model och the effort-reward imbalance model, eftersom tidigare modeller inom området till viss del var begränsade och inte var relevanta för alla typer av yrkeskategorier (Bakker & Demerouti, 2007). Forskning har visat att arbetskrav som högt arbetstryck, känslomässiga krav eller en oklar arbetsroll kan leda till sömnproblem, utmattning och försämrad hälsa,

samtidigt som arbetsresurser som socialt stöd eller feedback från chefer kan ge ökad motivation som i sin tur leder till arbetsrelaterat lärande och engagemang. Alla olika jobbegenskaper har en inverkan på en anställds välmående, och av den anledningen fokuserar JD-R på såväl de negativa som de positiva indikatorerna (a.a.).

Även om alla yrkeskategorier har egna typer av risk- och friskfaktorer när det gäller arbetsrelaterad stress, så kan de delas in i de två allmänna kategorierna, arbetskrav och arbetsresurser, vilka är de som ligger till grund för JD-R. Med arbetskrav menas de fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter av ett arbete som kräver ihållande fysisk och/eller psykisk ansträngning eller färdigheter, vilka kan ge negativa konsekvenser. Arbetsresurser innebär de fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter av ett arbete som är funktionella för att uppnå arbetets mål, minskar de arbetskrav som medför en ökad risk för negativa konsekvenser, och som stimulerar personligt lärande och utveckling (Bakker & Demerouti, 2007). Utifrån de definitionerna ger arbetskrav i allmänhet negativa effekter på en anställds hälsa, medan arbetsresurser sannolikt ger positiva. För att förklara effekterna av arbetskrav respektive arbetsresurser visar JD-R på två bakomliggande psykologiska processer: hälsoförsämringsprocessen och motivationsprocessen. Hälsoförsämringsprocessen är den process där arbetskraven utarmar en anställds fysiska och psykiska resurser, vilket kan leda till utmattning och en i allmänhet försämrad hälsa. Motivationsprocessen innebär att arbetsresurser ger en inre och/eller yttre motivation, och med den motiverande potentialen har arbetsresurser en gynnsam effekt på en anställds välmående (Van Den Tooren & De Jong, 2014). Vidare menar Bakker och Demerouti (2007) att arbetskrav och arbetsresurser inte bara löper parallellt med varandra, utan den interaktionen som finns mellan de två är betydande för hur den fysiska och psykologiska ansträngningen eller motivationen utvecklas. Arbetsresurser kan fungera som en buffert för de negativa utfall som arbetskrav kan ge, alltså kan en anställd som har gott om resurser för att hantera kraven minska risken för att arbetet ger skadliga effekter på hälsa och välbefinnande. Det fenomenet kan antingen kallas för bufferthypotes (Bakker & Demerouti, 2007) eller bufferteffekt (Van Den Tooren & De Jong, 2014).

5. Metod

För att undersöka lärares upplevelser av, och få en ökad förståelse för, den stress som kan uppstå i relation till arbetet har en kvalitativ studie genomförts. Eftersom det var upplevelser av stress snarare än antalet stressade lärare som ville undersökas valdes en kvalitativ metod över en kvantitativ (Larsen, 2009). Nedan presenteras vilken undersökningsmetod som använts, urvalet, genomförandet, analysen och de etiska övervägandena.

5.1. Fokusgrupp som metod

Fokuserade gruppintervjuer används som vid den här studien när syftet är att ta del av målgruppens upplevelser, men även föreställningar, kunskaper, attityder och värderingar. Jämfört med vanliga intervjuer där en person i taget intervjuas med ett fråga-svar-upplägg, kan fokusgrupper få en annorlunda följd eftersom gruppen tillsammans diskuterar ett givet ämne och introducerar nya synvinklar för varandra. Och med tanke på att det är gruppen som står i centrum så har inte moderatoren lika stor makt i situationen,

vilket gör att diskussionen i större utsträckning sker på deltagarnas egna villkor (Wibeck, 2010).

5.2. Urval

Lärarna som var mål för undersökningen arbetade samtliga på en grundskola i södra Sverige. Skolan valdes ut genom ett bekvämlighetsurval, då jag under samma tidsperiod genomfört min verksamhetsförlagda utbildning på den platsen. Skolan var relativt liten och ligger på landsbygden, med cirka 200 elever. De som arbetade som grundskolelärare fick skriftlig information om studien genom ett informationsbrev (bilaga 1) som delades ut i deras respektive postfack på skolan som första steg i rekryteringen. Informationsbrevet lämnades ut till sammanlagt 15 lärare, där de som var intresserade av att delta bads att ta kontakt med mig. Informationsbrevet delades ut precis före en längre ledighet, vilket kan förklaras att responsen blev låg, och som nästa steg i rekryteringen skickades därför en påminnelse ut via mail till samtliga lärare, därtill togs studien upp på lärarmöten inom respektive arbetslag. Därav gjordes ett urval enligt självselektion, vilket innebar att informanterna själva anmälde sitt intresse (Larsen, 2009). Slutligen sattes två fokusgrupper samman med vardera tre deltagare, varav fyra var män och två var kvinnor, och åldersspannet låg på 28-51 år. Samtliga deltagare var grundskollärare och representerade såväl teoretiska som praktiska ämnen. Då alla lärarna arbetade på samma skola kände de varandra sedan tidigare, och att använda redan existerande grupper medför bland annat att det finns en större chans att deltagarna öppnar upp och vågar prata även om saker som skulle kunna vara känsliga. Att använda redan existerande listor underlättar även rekryteringsprocessen (Wibeck, 2010).

5.3. Genomförande

Fokusgruppsintervjuerna hade ett ostrukturerat upplägg, där deltagarna fick diskutera öppet kring tre förutbestämda ämnesområden: fysisk arbetsmiljö; psykosocial arbetsmiljö; samt förebyggande av arbetsrelaterad stress. Anledningen till att diskussionerna skulle ha ett ostrukturerat upplägg var för att kunna ta del av deltagarnas spontana tankar och åsikter, samt vad som för dem är viktiga aspekter gällande ämnet, utan att ha en rad frågor som skulle besvaras och som styrde diskussionen. Ett ostrukturerat upplägg kan även medföra att vissa aspekter av diskussionsämnet lyfts fram, som tidigare inte hade kunnat förutses (Wibeck, 2010). Även om diskussionerna var ostrukturerade så utgick de från en intervjuguide (bilaga 2), som bestod av öppningsfråga, slutfråga samt tre diskussionsämnen som togs fram utifrån syftets tre frågeställningar. Varje diskussionsämne hade sedan ett par följdfrågor som kunde användas ifall samtalen dog ut eller kom in på fel spår. Tid och plats för fokusgruppintervjuerna bestämdes utifrån gruppens önskemål, där förslag gavs i informationsbrevet om att de skulle utföras på arbetstid men utanför lektionstid, och då lämpligast i någon av skolans lokaler. Under båda fokusgruppintervjuerna kom deltagarna överens om att det skulle genomföras i ett ledigt klassrum på skolan. Innan intervjun började delades en samtyckesblankett (bilaga 3) ut som deltagarna fick skriva under. Samtalen valdes att spelas in med en mobiltelefon eftersom materialet då blir lösenordskyddat. Den första fokusgruppsintervjun varade i knappt en timme, och den andra i cirka en och en halv timme. Efter intervjuerna transkriberades materialet ordagrant, där själva transkriberingen påbörjades redan samma dag som intervjuerna genomförts och slutfördes inom ett par dagar. Att transkriberingen

genomfördes så fort som möjligt efter intervjuerna, samt att jag själv genomförde transkriberingen, var för att jag närvarade och min roll som moderator kunde komma till nytta om svårigheter att förstå till exempel sammanhanget i diskussionerna eller om vissa ord på grund av dialekt eller ljudinspelningen var svåra att uppfatta (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015).

5.4. Analys

Resultatet analyserades genom kvalitativ innehållsanalys med en induktiv ansats. Vid kvalitativ innehållsanalys beskrivs variationer genom att urskilja vilka likheter och skillnader som finns i materialet, där den induktiva ansatsen innebär att analysen sker förutsättningslöst utifrån deltagarnas berättelser om sina upplevelser (Lundman & Hällgren Granheim, 2008). Analysprocessen började med att analysenheten (de transkriberade intervjuerna) lästes igenom ett flertal gånger för att få en överblick. Utifrån överblicken av det huvudsakliga innehållet sattes sedan tre domäner (fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö och förebygga arbetsrelaterad stress) upp, vilka sammanföll med intervjuguidens centrala diskussionsämnen. Med utgångspunkt i de tre domänerna sorterades sedan lämpliga meningsenheter in i en tabell, som därpå kondenserades och benämndes med en kod. Med hjälp av koderna skapades därefter passande kategorier och i vissa fall även underkategorier. Totalt utformades sex kategorier (fysisk miljö, relationer, krav, arbetsuppgifter, positiv stress och undvika negativ stress). I tabell 1 visas ett exempel på hur analysprocessen genomfördes.

Tabell 1: Exempel på hur analysprocessen genomfördes

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori	Kategori
Stressen kontra kollegorna är nog det minsta problemet känns det som.	Stressen kontra kollegorna är det minsta problemet.	Kollegor är inte stressande	Relationer till kollegor	Relationer
... det har jag börjat med nu, att jag svarar inte på sms från föräldrar efter klockan nio på kvällen.	Jag svarar inte på sms från föräldrarna efter klockan nio på kvällen.	Begränsad kontakt med föräldrar	Relationer till elevernas föräldrar.	

5.5. Etiska överväganden

Inför studien övervägdes vilka risker som de deltagande skulle kunna utsättas för, där den främsta risken som fanns i samband med studien var att deltagarna kunde få olika negativa upplevelser kring själva fokusgruppintervjuerna. Det kunde röra sig om att de kände sig exponerade på grund av ämnet som diskuterades, eller obekväma i situationen på grund av övriga deltagare. Det fanns också en risk i att deltagarna kunde känna oro över att de delade med sig av under gruppintervjuerna kunde spridas och sedan påverka dem negativt på något sätt. För att minimera eventuella risker var det av stor vikt att

informationen deltagarna fick om studien var tydlig, till exempel att deras deltagande och allt material skulle behandlas konfidentiellt (Dahlin-Ivanoff, 2015). Deltagarna kände varandra sedan tidigare då de var kollegor, vilket medförde att situationen skulle kunna kännas bekvämare, samtidigt som det finns en risk i att redan existerande roller kunde påverka diskussionen (Wibeck, 2010). Genom att delta i en gruppintervju fanns möjligheten för de som var med att reflektera över sin egen situation, och kanske även få en ny syn på läget med hjälp av övriga deltagares åsikter och synpunkter. Förutom den nytta som deltagarna kunde dra direkt av att vara med i en gruppintervju, kommer studien förhoppningsvis bidra till en ökad förståelse för vad det är inom läraryrket som skapar stress och varför det är just så många lärare som är stressade, samt vilken typ av arbete som behövs för att minska lärares arbetsrelaterade stress. Den nytta som studien medför överväger eventuella risker.

Innan studien genomfördes reflekterades det även kring de fyra etiska huvudkraven. *Informationskravet* tillgodosågs genom att ett informationsbrev delades ut där det tydligt framgick vilket syfte studien hade, samt kort hur gruppintervjuerna skulle komma att genomföras. I informationsbrevet belystes även vikten av deras deltagande, men även grundläggande information som att deras deltagande var frivilligt och att de kunde avsluta sitt deltagande när som helst under processen. *Samtyckeskravet* tillgodosågs genom att deltagarna själva bestämde över sin medverkan och kunde välja att inte vara med vid vilken punkt som helst under studiens gång (Vetenskaprådet, 2002). Vid intervjutillfällena, innan intervjuerna började, delades en samtyckesblankett ut som skrevs under av deltagarna. *Konfidentialitetskravet* tillgodosågs genom att de uppgifter som samlades in om deltagarna i studien ska skyddas och behandlas på ett sådant sätt så att ingen obehörig ska komma åt deras personuppgifter. All data som samlades in under intervjuerna fanns bara tillgänglig för författaren samt handledaren. Allt material från gruppintervjuerna, inklusive ljudinspelningar, förvaras på en lösenordsskyddad dator. I resultatdelen avidentifieras alla deltagare, och eventuella namn på personer eller platser tas bort eller modifieras för att citaten inte ska kunna kopplas till en specifik individ. *Nyttjandekravet* tillgodoses genom att när studien är färdigställd kommer ljudinspelningarna från gruppintervjuerna att förstöras, då det inte är planerat att det insamlade materialet kommer att behöva användas ytterligare i framtida studier. Fram till dess kommer enbart behöriga ha tillgång till materialet. Materialet kommer endast att användas i syfte för den här studien (a.a.).

6. Resultat

Resultatet presenteras utifrån de sex kategorierna med tillhörande underkategorier. En översikt över domänerna, kategorierna och underkategorierna presenteras i tabell 2. Citaten är markerade med (F1) eller (F2) för att visa på vilken av fokusgrupperna de är tagna från.

Tabell 2: Översikt över domäner, kategorier och underkategorier

Domän	Kategori	Underkategori
Fysisk arbetsmiljö	Fysisk miljö	Inomhusmiljö
		Utomhusmiljö
Psykosocial arbetsmiljö	Relationer	Relationer till chefer
		Relationer till kollegor
		Relationer till elever
		Relationer till elevers föräldrar
	Krav	Interna krav
		Externa krav
		Tidsbrist
Arbetsuppgifter		
Förebygga arbetsrelaterad stress	Positiv stress	
	Undvika negativ stress	

6.1. Fysisk miljö

Under intervjuerna var det ingen av deltagarna som reflekterade kring förhållandet mellan fysisk miljö och stress spontant, utan diskuterade det först när ämnet introducerats för dem. Skillnaderna som fanns mellan hur inomhusmiljön respektive utomhusmiljön upplevdes var tydliga, där en avgörande faktor var att det är en liten skola på landsbygden. Det fanns ett flertal faktorer som deltagarna själva ansåg vara påfrestande och som kunde bidra till en försämrad arbetsmiljö, men med tanke på att det inte var något som direkt kopplades till stress, var den allmänna åsikten att det inte heller var den största problematiken och att problem i den fysiska miljön lättare kan åtgärdas.

”Det fysiska är det minst stressiga ... Det känns mer lätthanterligt.”
(F1)

6.1.1. Inomhusmiljö

Inomhusmiljön upplevdes mestadels som negativ av intervjupersonerna. Brist på salar och salarnas storlek var en av de mest framstående gemensamma åsikterna.

”... den hära flytten, tänker jag, från olika salar och man ska flytta material och så.” (F1)

”Om man vill ta nån elev åt sidan, eller man vill sitta ensam med någon, så finns det nästan aldrig utrymme för det.” (F2)

Det fanns däremot delade meningar om situationen i lärarnas arbetsrum. Vissa av deltagarna ansåg att utrymmet dels var för litet, och dels inte fungerade för att de inte hade sina egna arbetsplatser. Det resulterade i sin tur att arbetet som utförs där inte blir lika effektivt för att deras grejer måste flyttas undan ifall någon annan vill sitta där efter. Andra deltagare såg det inte som ett problem, utan upplevde situationen i arbetsrummen mer positiv och att det gav en bra gemenskap.

”Om jag inte har en arbetsplats där jag kan känna att jag kan lämna kvar saker, asså det är ju, det kan ju bli merarbete.” (F1)

”Jag gillar att man lätt kan sitta och prata med dom andra, och bolla idéer eller så. Det stör mig inte så mycket att det är lite trångt.” (F2)

Ljudvolym i bland annat matsal och korridorer var en annan faktor som påverkade arbetsmiljön negativt enligt flera.

”... det är ju inget optimalt ställe att sitta och äta sin lunch på.” (F1)

”När en annan klass har rast, och man själv har lektion, och dom är i korridorerna eller så, då blir det ofta väldigt högljutt. Och det kan vara väldigt störande.” (F2)

6.1.2. Utomhusmiljö

Utomhusmiljön upplevdes istället betydligt positivare av intervjupersonerna. Skolgården och den direkt anslutande omgivningen ansågs trygg för eleverna utan någon tungt trafikerad väg, vilket i sin tur ger en mer rofylld miljö för lärarna. Den omgivande naturen hade en positiv inverkan på sinnesstämningen.

”Den tycker jag man upplever som nånting som ger en harmoni istället.” (F1)

”Man ser mycket natur när man tittar ut. Det tycker jag är härligt.” (F1)

Dock påpekades att utomhusmiljön och omgivningarna hade olika inverkan och betydelse för de olika årskurserna, och att lärarna därmed också påverkades olika. De yngre barnen spenderar mer tid utomhus, och så även lärarna i de årskurserna, därför är utomhusmiljön extra viktig för dem både när det rör sig om raster och undervisning.

”Det är ju skillnad mellan de olika åren, dom yngre är ute mer och då är det ju såklart extra viktig för dom att skolgård och så både är trygg och stimulerande...” (F2)

6.2. Relationer

Alla former av relationer som förekommer i samband med arbetet har en stor inverkan på den psykosociala arbetsmiljön uppgav intervjupersonerna. De vanligaste relationerna

som finns i en lärares yrkesvardag har enligt deltagarna både för- och nackdelar. Om relationen är övervägande positiv eller negativ beror helt på individerna.

6.2.1. *Relationer till chefen*

Majoriteten av deltagarna kände att relationen till chefen var positiv, och att det finns en form av öppenhet och närhet som dels beror på skolans storlek, men också chefens personlighet.

”Det är inga avstånd mellan rektorn och oss anställda. I en stor skolorganisation så kanske det är väldigt sällan att man ser sin rektor, eller så, men här är det väldigt nära.” (F1)

”Jag känner att man kan fråga vår rektor nästan vad som helst. Man behöver ju inte dra sig för att ställa frågor.” (F1)

Det poängterades däremot att chefen ofta kom med snabba lösningar på problem som uppstod, och att det många gånger resulterade i ytterligare arbete som i sin tur ökar känslan av stress.

”Det kan stressa mig ibland att det lite kommer snabba lösningar, som inte är så jätteväl genomtänkta ... så får vi gå igenom dom en gång till.” (F2)

6.2.2. *Relationer till kollegor*

Det fanns skilda åsikter kring relationen till kollegorna och hur den påverkade den psykosociala arbetsmiljön. Flera av deltagarna ansåg att kollegorna över huvud taget inte var en källa till stress, medan några menade att trots att de tyckte väl om sina kollegor så kunde de bidra till stress genom att de jämförde sitt eget arbete med deras.

”Stressen kontra kollegorna är nog det minsta problemet känns det som.” (F1)

”Vissa är så himla ambitiösa, och så känner man sig själv som en dålig lärare när man hör om allt dom gör och planerar.” (F2)

Samtidigt så påpekades det att även om jämförelsen med andra kollegor kan bidra till en viss stress, så kan det likväl ge inspiration. Intervjupersonerna menade att kunna ge och få hjälp av kollegor är en viktig del i att kunna utvecklas inom yrket. Vetskapen om att det finns andra lärare i en liknande situation upplevdes som betryggande.

6.2.3. *Relationer till elever*

Deltagarna menade att relationen till eleverna är en av de viktigaste inom yrket, samtidigt som de upplevde att det är en av de mest klivna relationerna. De tar både mycket tid och energi, men är även det som ger mening till yrket. Det är inte bara i undervisningen som relationer med eleverna byggs upp, och handlar många gånger heller inte enbart om utbildningen.

”Man har liksom ansvar för elevernas välmående också.” (F2)

Det är inte bara elevernas välmående och liknande aspekter som tar mycket tid utöver själva undervisningen. I de högre årskurserna är det vanligt förekommande att elever kontakter lärarna för att få hjälp med olika uppgifter utanför skoltid, till exempel inför redovisningar. Det medför många gånger extra arbete på kvällar och helger, dels för att värna om relationen och dels med förhoppningen att eleverna ska få en bättre undervisning.

”... det händer mig jätteofta att jag sitter med texter på kvällarna som dom vill att jag ska rätta. ... det e ju när jag egentligen borde göra annat hemma.” (F1)

6.2.4. Relationer till elevers föräldrar

Diskussionerna som fördes gällande relationen till elevernas föräldrar handlade till största del om hur mycket av kontakten var på frestande. Föräldrar som är förstående och stöttande nämns väldigt kort, utan de relationer som är väldigt krävande fick mest fokus.

”Jag tycker att framför allt relationen till föräldrarna, att det stressar mig ibland. ... hur mycket kommunikation ska man lägga på hemmet?” (F1)

Flera av deltagarna menade också att oavsett om relationen till föräldrarna var positiv eller negativ, så skapar det stressmoment och tillför en negativ aspekt på relationen genom det faktum att föräldrarna ständigt kan nå dem, antingen via e-mail, telefon eller sms.

”... det har jag börjat med nu, att jag svarar inte på sms från föräldrarna efter klockan nio på kvällen.” (F1)

Ytterligare en ansträngande sida av relationen till elevernas föräldrar som påpekades var att många ifrågasätter lärarna och deras sätt att arbeta. Föräldrarna jämför med sin egen skolgång, vilket medför att lärarna ibland får förklara varför de gör som de gör och påvisa sin professionella roll.

”Man måste hela tiden vara beredd att försvara det man gör.” (F2)

6.3. Krav

Krav skulle kunna beskrivas som en grundläggande del i alla former av stressorer, och har därmed också ett samband med de övriga kategorierna. Det som kommer presenteras i det här stycket är först de externa kraven som syftar till de krav som kommer ovanifrån, från till exempel Skolverket, därefter de interna kraven avser de krav som lärarna ställer på sig själva, och sedan tidsbrist som det krav som tog mest utrymme under båda fokusgruppsintervjuerna.

6.3.1. Externa krav

En gemensam åsikt bland deltagarna var att de inte var nöjda med läroplanens utformning, att den både är svår att följa och svår att förstå. De menar att de som har skrivit läroplanen inte riktigt vet hur det fungerar i verkligheten, vilket gör att den blir svår att helt rätta sig efter och att hinna med alla delmoment. Några deltagare ansåg även att det är bättre att eleverna har god kunskap inom färre områden, än en vag vetskap inom ett stort antal.

”Ibland känns det som att vissa centrala innehåll får man kasta in, och vissa saker som inte står med som centrala innehåll, som man själv tycker är jätteviktigt, får man inte lägga så mycket tid på.” (F1)

”Jag har inget större förtroende för dom som har skrivit läroplanen, med tanke på hur det flaxas hit och dit och olika tyckanden fram och tillbaka.” (F1)

Deltagarna upplevde att styrdokumentet är otydliga och inte uppfyller sin roll i den mening att det ska vara något lärare ska stötta sig mot och kunna basera många delar av sina arbetsuppgifter på. De upplevde att det finns en viss oro och instabilitet kring läroplanen med ständiga förändringar.

”Det känns som att läroplanen inte var helt genomtänkt när den kom, den var väldigt snabbt gjord, och sen har man ändrat hela tiden allt eftersom. Det känns inte som att den är satt riktigt än heller. (F2)

6.3.2. Interna krav

De interna kraven beskrevs av intervjupersonerna som individuella, både i typ och antal. Dock ansåg deltagarna att deras egna krav och målsättningar, i förhållande till övriga kategorier, sällan helt går att uppnå.

”... jag ser framför mig och har visioner om vad jag vill hinna med i varje ämne i varje klass, och sen har jag aldrig tid att göra det.” (F1)

De interna kraven bidrar även till känslan att sällan helt kunna koppla av, där det påpekades att vara lärare inte bara är ett yrke utan en livsstil. Flera av deltagarna upplever att de ibland ger för mycket av sig själva, men de gör det för att få känslan av att vara en bra lärare.

”Men jag får skylla mig själv för jag tar på mig grejer utanför... man ställer ju upp för eleverna.” (F1)

6.3.3. Tidsbrist

Tidsbristen och känslan av att inte hinna med var ett genomgående tema och något som var ständigt återkommande i alla diskussionsämnen. Det sätts även många gånger som synonym till stress. Eftersom antalet uppgifter en lärare ska genomföra i sin yrkesvardag är så stort upplevde majoriteten av deltagarna att tiden inte räckte till att utföra alla arbetsuppgifter så väl som de egentligen önskat.

”Om man har för många bollar i luften eller för många uppgifter, så att man inte hinner med något riktigt, då blir det negativt.” (F1)

Och även om det finns gott om tid för planering av undervisningen i schemat, så går den tiden ofta åt till annat. Tidsbristen förvärras genom andra faktorer, såväl fysiska som psykosociala. Fysiska faktorer kan vara att behöva flytta material mellan olika salar eller att inte få tillräckligt med utrymme i arbetsrummet för att utföra ett effektivt arbete, och psykosociala faktorer kan vara att extra tid behöver läggas med elever.

”Ibland tittar man på schemat och tänker men det är ju jättemycket planeringstid, och sen äts den bara upp, och så försvann en timme här och en timme där.” (F1)

”Även om man planerar noga, och tänker att det här blir bra och det här kommer funka med schemat, så är det liksom alltid något som kommer emellan, och förstör planeringen, eller vad man nu ska säga. Planeringen blir aldrig som man har tänkt från början.” (F2)

Även om en stor del av arbetsdagen går åt till arbete med och kring eleverna, uppgav flera deltagare att de ändå ofta kände dåligt samvete över att eleverna inte får tillräckligt med fokus. Deltagarna upplever att planering och schemaläggning är komplicerat, och menar att eleverna måste komma i första hand och att det administrativa får hanteras senare. Men trots att eleverna prioriteras så uppgav deltagarna att de får känslor av stress och otillräcklighet på grund av att inte tillräckligt med tid ges till de som behöver det.

”Man känner alltid att man kan göra mer, man tänker alltid att jag önskar jag kunde göra det där lilla extra. Ge extra hjälp till dom elever som behöver det eller så.” (F2)

”Och sen måste man lära sig att prioritera rätt. För när det blir så att ens planering stupar, eller om man förlorar tid av diverse anledningar, så måste man avgöra själv vad som är viktigast att eleverna får med sig och vad just dom eleverna behöver just då.” (F2)

Tidsbristen medför också att det finns ett betydligt mer begränsat utrymme, i synnerhet under arbetsdagen, för att varva ner och återhämta sig. Deltagarna upplever att tiden mellan lektioner är knapp, och ibland till och med obefintlig, likaså lunchrasterna. Det påpekades också att för att kunna utföra ett bra arbete så måste de ibland våga säga nej, för mår de själva dåligt speglas det av på eleverna vilket i slutändan skapar en ond cirkel.

”Tiden tycker jag, asså det e korta luncher, det gör mig stressad.” (F1)

”Man måste ta hand om sig själv, annars går det ut över eleverna.” (F2)

6.4. Arbetsuppgifter

Den gemensamma upplevelsen bland deltagarna var att läraryrket och dess arbetsuppgifter har förändrats över tid, och framför allt att det är så många moment som måste göras som inte har en direkt koppling till undervisning.

*”... det är så mångfacetterat, det är så många uppgifter som ingår.”
(F1)*

Deltagarna menade att den extra arbetsbördan dels berodde på yrkets utveckling och dels åter igen på att det var en liten skola. Gränserna för vilken arbetsuppgift som tillhör vilket yrke suddas ut, där otydligheten och merarbetet kan vara en definitiv stressfaktor.

”Jag kan känna ibland att det e saker som läggs på oss som kanske borde skötas av rektor. Ibland tar man på sig saker där man kanske borde sagt ifrån, det här är inte min arbetsuppgift...” (F2)

”... det finns inte lika många som jobbar inom det administrativa. Det finns ingen skolvärd, det finns ingen, asså alla dom här som kanske jobbar på en större skola.” (F1)

Storleken på skolan och den till viss del annorlunda fördelningen av arbetsuppgifter sågs däremot inte bara som något negativt. Deltagarna upplevde att den formen av flexibilitet kunde utnyttjas till deras fördel också.

”Jag gillar också det där att man kan ta det lite som det blir och man kan hitta snabba lösningar och så, men asså samtidigt så blir det mer saker som läggs på oss.” (F1)

6.5. Positiv stress

Den övervägande delen av diskussionerna som fördes klingade negativt, men förutom vilka faktorer inom yrket som var frustrerande och ansträngande nämndes dessutom att alla stressiga situationer inte behövde likställas med något som var ogynnsamt för välmåendet. Flera av deltagarna tog upp det faktum att arbeta under en viss tidspress lika gärna kunde skapa mer effektivitet.

”... det är ju bra när man har en deadline att hålla. När man har lite press på sig och måste få vissa saker gjort till en viss tid.” (F2)

”Jag behöver en liten form av stress, för har jag för gott om tid är det svårt att få något gjort.” (F1)

Flera av deltagarna förknippade först begreppet stress med något enbart negativt, därav skildes stress från press, där press var det som gjorde arbetet effektivare medan stress var konsekvensen av för mycket press.

*”Lite press kan man väl säga. Press fast att det inte blir stress av det.”
(F1)*

6.6. Undvika negativ stress

Deltagarna upplevde att det var av stor vikt både för de själva och för eleverna att undvika stress, samt att hitta sina egna vägar för att kunna hantera de olika stressfyllda situationerna de ställs inför dagligen. Gemensamt för alla var att en bra plan och att strukturera upp sitt arbete var en nyckel för att inte bli stressad. Ett sätt som nämndes var att skriva en lista med de olika sakerna som skulle göras, för att få en tydlig och fysisk bild över arbetet, och som sedan kunde betas av punkt för punkt. En annan var att ge sig själv helt ledigt under vissa tider trots att de många gånger behöver ta med arbetet hem.

”Jag bestämde mig tidigt för att vissa tidpunkter, här mellan fem å åtta, då gör jag inget jobb alls [...]. Så att man bestämmer sig innan och vet att nu ska jag vara ledig den tiden. Så att man inte behöver ha det i huvudet hela tiden.” (F1)

Förutom de personliga egenskaperna för att hantera stress, diskuterades vilka förändringar som behövde göras för att lärare i allmänhet inte skulle behöva vara lika utsatta för stress. Här kretsade åter igen samtalen kring läroplanen och olika kursplaner. De ansåg att bland annat kursplaner och hur de förhåller sig till den aktuella situationen behöver utvärderas och följas upp bättre, för att sedan kunna utvecklas ytterligare. Mer stöd och vägledning från exempelvis Skolverket var också önskvärt, där de med hjälp av mallar eller liknande material lättare ska kunna genomföra hela undervisningsprocessen, framför allt gällande betygsättning. Vidare tryckte deltagarna också på att det behövs mer resurser och att alla olika yrkeskategorier som finns på en skola ska utnyttjas för att lärarna ska avlastas, där någon som sköter majoriteten av det administrativa var ett välkommet förslag samt mer tid till skolsköterska och kurator.

”Ja, jag tänker på skolhälsan också, att det ska vara rejält med tid till kurator och skolsköterska.” (F1)

*”Det behövs mer resurser. Det hade varit kanon att till exempel vara två lärare i varje klass. Då hade det funnits mer tid för eleverna, och samtidigt så kan man bolla mellan olika ämnen, uppgifter och idéer.”
(F2)*

6.7. Sammanfattning av resultatet

De riskfaktorer som återfinns i lärarnas fysiska arbetsmiljö är i det här fallet framför allt en hög ljudnivå och en begränsad arbetsyta, såväl storleksmässigt som antal lokaler. I inomhusmiljön upplevdes fler stressorer än i utomhusmiljön, men i det stora hela menade deltagarna att den fysiska miljön inte var den som bidrog mest till stress. Den psykosociala arbetsmiljön diskuterades betydligt mer ingående, där de främsta riskfaktorerna som upplevdes var hur krävande relationer och mängden arbetsuppgifter ledde till en ständig tidsbrist. Otydlighet kring flera arbetsuppgifter och vaga riktlinjer gällande läroplaner och kursplaner angavs också som en konstant underliggande stressor.

Vad som däremot kan hjälpa till att förebygga den arbetsrelaterade stressen för lärare är att det finns goda (och inte bara krävande) relationer i yrkesvardagen, till chef, kollegor, elever och elevers föräldrar. Att det finns tillräckligt utrymme för planering och strukturering av arbetsuppgifterna och att ha möjligheten till att kunna vara flexibel med vissa uppgifter gällande tid och plats, samt att lärarna avlastas genom att andra yrkeskategorier som finns på en skola ska ha fullt ansvar för vissa arbetsuppgifter. Trots att flera deltagare menade att den största delen av att förebygga negativ stress ligger hos individen själv och att det är personligt hur stressande en viss situation är, så finns det mycket utomstående i lärares arbetsmiljö som kan göras för att minska den negativa stressen.

7. Diskussion

7.1. Resultatdiskussion

Resultatet från studien visade på hur deltagarna upplevde stress i relation till arbetet som grundskollärare. Nedan diskuteras resultatet utifrån krav-kontroll-stödmodellens tre huvudkomponenter i förhållande till JD-R.

Den fysiska miljön, och i det här fallet framför allt inomhusmiljön, ställer högra krav på lärarna. Höga ljudnivåer, brist på lokaler och små ytor att arbeta på var tydliga stressorer för deltagarna trots att den fysiska arbetsmiljön inte var det som spontant diskuterades i förhållande till arbetsrelaterad stress. De direkta kraven som informanterna själva tog upp rörde dels kraven de ställer på sig själva, och dels kraven som kommer utifrån. De externa kraven kommer dock inte enbart från Skolverket och liknande, utan kommer även från alla de olika relationerna som ingår i yrket. Det innebär både att antalet krav är högt och att det är en stor variation bland kraven då de kommer från flera olika riktningar. Ett samtalsämne som togs upp ett flertal gånger i båda fokusgruppsintervjuerna var känslan av att inte hinna med relaterat till flera andra faktorer, och som på något sätt genomsyrade hela konversationen kring stress. Resultatet från studien styrker därmed den allmänna bilden av lärarnas pressade arbetssituation, med ökad arbetsbelastning, ökad administration (Månsson, 2004), och arbetsrelaterad stress (Gu & Day, 2013). Mängden arbetsuppgifter som lärarna ska genomföra leder till att den tidspress som upplevs utgör ett av de främsta kraven inom yrket. De höga kraven som läraryrket många gånger innebär är inte bara viktiga att hantera för lärarnas hälsas skull, utan för hela skolverksamheten inklusive elever. Stressade lärare kan medföra en rad negativa konsekvenser, där en allt vanligare är sjukfrånvaro och sjukskrivning som både direkt och indirekt följd av stress (Arbetsmiljöverket, 2002). Att allt fler lärare blir sjukskrivna på grund av stress, samtidigt som det råder en kraftig lärarbrist i hela landet (Skolverket, 2015), gör att hela den pedagogiska verksamheten påverkas.

De former av kontroll som lärarna upplevde sig ha över sin egen situation kan framför allt kopplas till att de själva står för en stor del av planeringen. De lägger själva upp hur lektionerna ska genomföras, samt var och när majoriteten av det administrativa och annat kringarbete ska utföras. De gånger kontrollen är bristfällig, till exempel när lärarnas planering inte går att genomföra eller när arbetsuppgifterna är fler än vad som går att planera för, upplevde lärarna en tydligt ökad stressnivå. Detta kan även kopplas till

Kecklunds, Dahlgrens och Åkerstedts (2002) text om inflytande över arbetstiden. De menar att ju mer en anställd kan påverka sin arbetstid desto mer ökar trivseln på arbetsplatsen, samtidigt som det är betydande faktor för att undvika arbetsrelaterad stress. Och när en anställd har ett visst inflytande över arbetstiderna bidrar det till att höga arbetskrav lättare kan kontrolleras, vilket minskar risken för stressorsakad ohälsa.

Det sociala stödet som upplevs i samband med arbetet är, precis som graden av kontroll, avgörande när det kommer till hur väl en stressfylld situation hanteras. Här spelar de olika relationerna som stöts på inom yrket huvudrollen. Så även om en stor del av de externa kraven kommer från individer i lärarens närhet, kommer också mycket av det sociala stödet därifrån. Deltagarna upplevde att både relationen till chefen samt kollegorna i allmänhet var positiva, vilket gör att just de relationerna därmed kan ses som ett gott stöd. Tidigare forskning har visat på betydelsen av socialt stöd från kollegor (Arvidsson et al., 2013) samt chefer och ledning (Thoonen, Slegers, Oort, Peetsma & Geijsel, 2011) som skyddsfaktorer i preventivt och stärkande resurser i promotivt arbete. Däremot kan man inte tala om socialt stöd i någon större utsträckning gällande elever och deras föräldrar utifrån studiens resultat. Om en anställd har positiva relationer i sin närhet, och upplever stöd från bland annat kollegor och chefer, har det visats bidra till att den arbetsrelaterade hälsan upplevs som bättre. Det sociala stödet i kombination med kontroll över sin egen situation gör också att högre krav tolereras trots långa och oregelbundna arbetstider (Schell, Theorell, Nilsson & Saraste, 2013), vilket är relevant för lärare och deras arbetssituation. Men även om ett direkt socialt stöd inte kan kopplas till eleverna, menar deltagarna att eleverna är det viktigaste och mest givande inom yrket, vilket stämmer överens med vad Persson (2006) menar om att eleverna är det som ger meningsfullhet åt arbetet.

Krav spelar en central roll i både krav-kontroll-stödmodellen och JD-R, och är det som på ett eller annat sätt ska hanteras. Enligt krav-kontroll-stödmodellen klarar en anställd av arbetskraven beroende på hur väl situationen kan kontrolleras och i vilken utsträckning socialt stöd finns att tillgå (Karasek & Theorell, 1990), och enligt JD-R är det arbetsresursernas (vilka både kan vara kontroll och socialt stöd) omfattning som avgör hur kraven hanteras (Bakker & Demerouti, 2007). Det finns tydliga likheter mellan de två modellerna, men JD-R bidrar med ett större fokus åt de positiva faktorerna (motivationsprocessen) och vad det är som stärker en anställd snarare än försvagar (hälsoförsämringsprocessen) jämfört med krav-kontroll-stödmodellen. Arbetsresurser som att ha kontroll över sitt eget arbete i form av mycket självständig planering, eller det sociala stödet från chefer och kollegor, visar att det finns klara positiva aspekter av läraryrket vilka kan placeras in i båda modellerna. Deltagarna menade att relationerna till eleverna gav två väldigt motsägelsefulla effekter, där relationerna å ena sidan var mycket krävande, till viss del var svårkontrollerade och inte i någon större utsträckning kunde ses som ett socialt stöd, samtidigt som det var det som gav mening till yrket. Den komplexa situationen passar inte direkt in i någon av krav-kontroll-stödmodellens huvudkomponenter, men som kan beskrivas med JD-Rs motivationsprocess. Trots att deltagarna upplevde att relationerna till eleverna kunde vara påfrestande, så var det just de relationerna som var den yttersta motivationen. Den situationen kan även kopplas till och skulle kunna beskrivas som en kombination av fenomenen coping (Ljungblad & Näswall, 2009) och savoring (Bryant, Chadwick & Kluwe, 2011) i den mening att lärarna

på olika sätt hanterar de svårigheter som finns i relationerna, samtidigt som de tar till vara på meningsfullheten.

7.2. Metoddiskussion

Eftersom syftet med studien var att undersöka upplevelsen av stress, snarare än hur många lärare som är stressade, var en kvalitativ metod självklar att utgå ifrån (Larsen, 2009). Den metod som valdes för insamlandet av empirin blev slutligen fokusgruppsintervjuer, efter att först ha övervägt ett flertal andra tillvägagångssätt, bland annat individuella intervjuer och observation. En av de första nackdelarna med metoden som stöttes på under rekryterings- och datainsamlingsprocessen var att hitta ett tillfälle för intervju som passade alla i gruppen. Det är ett hinder oavsett syfte och målgrupp, men medförde ytterligare en svårighet i just den här studiens målgrupp då den redan är utsatt för tidsbrist. Det medförde ett bortfall på 2 informanter, vilka meddelade samma dag som intervjutillfället och som därmed inte hann ersättas. Ett annat problem som kan uppstå i relation till gruppintervjuer är den sociala kontrollen i situationen och hur stämningen i gruppen kan påverka deltagarnas vilja till att vara ärliga och öppna med sina upplevelser och åsikter (Larsen, 2009). Den problematiken kan vara komplicerad att både upptäcka och förhindra, men inför denna studie gjordes ett par medvetna val med förhoppningen att minska eventuella negativa gruppeffekter, vilka presenteras i nästkommande stycke.

Lika väl som att det kan vara lättare att få människor att öppna upp och prata när de ingår i en grupp, så kan det få motsatt effekt (Larsen, 2009). För att gynna en öppen diskussion var det viktigt att grupperna som sattes samman till viss del var homogena, i det här fallet gällande yrkesbefattning och arbetsplats. Eftersom personer som har gemensamma intresseområden och erfarenheter i större utsträckning är villiga att dela med sig av sina åsikter, oavsett om åsikterna stämmer överens eller skiljer sig åt (Wibeck, 2010). Ytterligare en aspekt som hade i åtanke av urvalet var om deltagarna till grupperna skulle sättas samman utifrån redan existerande listor. I kombination med bekvämlighetsurvalet gjordes ett aktivt val av att ha deltagare som arbetade på samma skola och redan kände varandra, framför allt för att skapa en bekvämare och bekantare stämning i hopp om att alla skulle våga ta plats och falla in i diskussionen (a.a.). Med grupper utifrån redan existerande listor följer också risken att det mellan deltagarna finns redan givna sociala roller. I den här studien kunde däremot inga tydliga roller som hade en negativ inverkan på diskussionen urskiljas. Dock fanns en intern förståelse mellan deltagarna, och situationer uppstod under intervjutillfällena där specifika diskussioner fördes kring ämnen som för deltagarna var tydliga, men som för mig som utomstående och inte insatt i ämnet var oklarare och svårare att tolka.

Till en undersökning kan det till stor del påverkas vilken typ av individer som ska ingå i studiepopulationen, och det är ett flertal aspekter som behöver reflekteras över i förväg. En definitiv svårhet är att förutspå hur de inter- och intrapersonella faktorerna kommer ha en inverkan på resultatet, i synnerhet när det inte finns en relation till deltagarna sedan tidigare. Den interpersonella interaktionen (interaktionen som sker mellan deltagarna) påverkas till stor del av de intrapersonella faktorerna, med andra ord vilka förväntningar deltagarna har på varandra och hur de respektive personligheterna har en verkan på gruppen i sin helhet. Till intrapersonella faktorer hör demografiska variabler (exempelvis kön, ålder, utbildning eller religion), fysisk framtoning (utseende och klädstil) samt

personlighetsdrag (Wibeck, 2010). Med tanke på att deltagarna var kollegor kom dessa faktorer att ha en något mindre betydelse än om deltagarna skulle vara okända för varandra, ett första intryck hade alltså redan gjorts. Vad som däremot är både lättare att påverka och lättare att förutspå en effekt av är miljöfaktorerna under fokusgruppsintervjuerna. Hur den materiella omgivningen ser ut spelar en betydande roll i hur situationerna utspelar sig (a.a.). Förslag gavs till deltagarna att diskussionerna skulle genomföras på skolan, dels av ren bekvämlighet för deltagarna eftersom intervjuerna genomfördes på arbetstid, men även för att det är en miljö de är vana vid. Därefter var det upp till gruppen att komma överens om i vilken lokal de själva ville utnyttja, vilket i båda fallen blev klassrum. Ett problem som stöttes på under det ena tillfället var att diskussionen blev avbruten flera gånger av olika anledningar, något som delvis hade kunnat förebyggas.

Formen för fokusgruppsintervjuerna och den intervjuguide som användes var ostrukturerad i den mening att deltagarna fritt fick diskutera kring ett par givna ämnen, där min roll som moderator skulle vara så diskret som möjligt. Det kan divideras kring hur ett ostrukturerat upplägg egentligen bör vara, där det skulle kunna anses att frågorna i intervjuguiden som användes till den här studien var för styrande för en fri diskussion. Enligt Larsen (2009) ska intervjuguiden till en ostrukturerad intervju vara nära kopplad till syftets frågeställningar, där frågor och följdfrågor ska fungera som en checklista för att alla ämnen som vill bli besvarade under intervjun också har blivit det. Under intervjutillfällena i den här studien användes inte alla frågeställningarna, då informanterna själva kommit in på de ämnena. Så även om intervjuguiden skulle kunna påstås vara av en mer semistrukturerad karaktär, så förblev fokusgruppsintervjuerna ostrukturerade.

Den kvalitativa innehållsanalysen av det insamlade materialet hade en induktiv ansats eftersom målet var att genomföra analysen så förutsättningslöst som möjligt, och inte jämföra det med en redan bildad teori och hypotes. Men trots att analysmetoden var relevant, blev själva analysprocessen komplicerad att genomföra. Att skapa tydliga kategorier för de olika meningsenheterna visade sig vara svårt, då innebörden i mycket av det som sades under intervjutillfällena berörde flera olika områden. Enligt Lundman och Hällgren Granheim (2008) ska inga data egentligen kunna passa in i flera kategorier, men att den regeln är svår att tillgodose när en studie syftar till att undersöka upplevelser, vilket det i det här fallet gjorde. Den problematiken medförde samtidigt att under analysprocessen lades ett stort fokus på det manifesta innehållet, vilket medförde att en önskvärd högre grad av abstraktion och tolkning gick förlorad. Eftersom resultatet visar på stora likheter med syftets frågeställningar, vilka i sin tur bygger på min förförståelse av ämnet, så tillkommer inte så mycket ny kunskap. Med hjälp av en djupare analys eller en annan analysmetod hade eventuellt andra kategorier och resultat tagits fram.

Vid kvalitativa studier är arbetet med giltighet och tillförlitlighet en ständig process. Giltighet avser att det material som samlas in är aktuellt för studiens syfte, och tillförlitlighet avser att materialet samlas in på ett pålitligt sätt (Larsen 2009). De olika metodvalen som gjorts inför studien är därför nyckeln till att giltigheten och tillförlitligheten säkerställs. Däremot kan inte resultatet från undersökningen generaliseras eftersom studien är kvalitativ och undersökt upplevelser, och med tanke på det i kombination med typen av urval, så blir inte deltagarna nödvändigtvis representativa

för hela populationen (a.a.). Textens transparens är även den viktig för trovärdigheten, och för att kunna kritiskt diskutera kring studien har undersökningsprocessen och de metodologiska valen beskrivits så tydligt som möjligt (Svensson & Ahrne, 2015).

7.3. Konklusion

Studiens resultat har till stor del visat sig stämma överens med tidigare forskning inom området. En stor del av forskning som handlar om arbetsrelaterad stress fokuserar på den psykosociala arbetsmiljön, där den fysiska arbetsmiljön i större utsträckning behandlas genom olika lagar och styrdokument, till exempel Arbetsmiljölagen. Det skulle kunna bero på att riktlinjerna som finns kring hur en god fysisk arbetsmiljö ska vara är tydligare och lättare att rätta sig efter. Det kan vara en förklaring till varför deltagarna inte spontant ser den fysiska arbetsmiljön som en stressor, att de inte ser att det finns ett samspel mellan den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och att de interagerar som ett system. Det är även noterbart att merparten av deltagarna hade ett individperspektiv på diskussionen kring stresshantering, där de menade att det mesta av förebyggandet låg hos individen själv, och därmed inte till fullo ser kontextens betydelse i frågan.

Läraryrket är krävande, och för att kunna hantera kraven behövs resurser som kontroll och socialt stöd inom arbetet. Eftersom det ibland saknas en tillräcklig grad av kontroll och socialt stöd bland lärare är det av stor vikt att hälsoarbete som ska minska den arbetsrelaterade stressen i större utsträckning kompletteras med olika typer av stresshantering, till exempel coping och savoring, då stress är individuellt vilket gör att alla riskfaktorer blir svåra att förebygga. Ju mer en anställd är kompetent till stresshantering, desto mindre blir den beroende av hur omgivningen fungerar. Genom de positiva och stärkande aspekterna av yrket kan motivationen lyftas fram som ett sätt att bemästra stress. Det preventiva hälsoarbetet skulle gynnas av ett utökat tillägg av promotivt hälsoarbete för att ge ett effektivare resultat.

Trots att forskning inom området är omfattande så är stress, och med det arbetsrelaterad stress, ett stort problem i dagens samhälle. Eftersom lärare är en extra utsatt målgrupp, och med den här undersökningens resultat i åtanke, är förslag på vidare studier att jämföra vilka skillnader som finns gällande risk- respektive friskfaktorer på olika typer av skolor. Till exempel skillnad mellan små och stora skolor, skillnad mellan skolor på landsbygden och i städer, eller skillnad mellan grundskola, gymnasium och högskola. Eftersom både upplevelsen och hanteringen av stress till stor del är individuell behövs även arbetet mot den negativa stressen anpassas efter situationen. Mer kunskap om skillnader i olika arbetsmiljöer trots ett gemensamt yrke är ett steg för att kunna minska den arbetsrelaterade stressen bland lärare.

8. Referenser

- Agervold, M. (2001). *Arbete och stress: En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. (2. utg.). Stockholm: Natur och kultur.
- Arbetsmiljöverket (2001). *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. AFS 2001:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2002). *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014). *Arbetsorsakade besvär 2014* (Arbetsmiljöstatistik, nr 2014:4). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015). *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån (2001). *Negativ stress och ohälsa: inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetslivet* (Information om utbildning och arbetsmarknad, 2001:2). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arvidsson, I., Simonsen, JG., Dahlqvist, L., Granqvist, L., Larsson, A., Karlsson, B. & Nordander, C. (2013). *Arbetsmiljö och hälsa hos lärare i grundskolan*. Lund: Arbets- och miljömedicin, rapport nr 14/2013.
- Bakker, AB. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), s. 309-328.
- Bauer, G., Davies, JK. & Pelikan, J. (2006). The EUHPID health development model for classification of public health indicators. *Health Promotion International*, 21 (2), s. 153-159.
- Bryant, FB., Chadwick, ED. & Kluwe, K. (2011). Understanding the processes that regulate positive emotional experience: Unsolved problems and future directions for theory and research on savoring. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), s. 107-126.
- Cassidy, T. (2003). *Stress, kognition och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.
- Dahlin-Ivanoff, S. (2015). Fokusgruppsdiskussioner. I Svensson, P. & Ahrne, G. (red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 81-92). Stockholm: Liber.
- Demerouti, E., Bakker, AB., Nachreiner, F. & Schaufeli, WB. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), s. 499-512.

- Eriksson-Zetterqvist, U. & Ahrne, G. (2015). Intervjuer. I Svensson, P. & Ahrne, G. (red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 34-54). Stockholm: Liber.
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE) (2009). *Teachers' Work-Related Stress: Implementing the European Autonomous Framework Agreement on Work-Related Stress*. Bryssel: European Trade Union Committee for Education.
- Gu, Q. & Day, C. (2013). Challenges to teacher resilience: conditions count. *British Educational Research Journal*, 39(1): 22-44.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Jeding, K., Hägg, GM., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T. & Vingård, E. (1999). *Ett friskt arbetsliv: Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering*. Arbete och Hälsa, vetenskaplig skriftserie 1999:22. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Johannisson, K. (2005). Den moderna tröttheten. I Ekman, R. & Arnetz, B. (red.), *Stress: individen, samhället, organisationen, molekylerna* (s. 15-28). Stockholm: Liber.
- Johnson, JV. & Hall, EM. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular diseases: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 10 (78), s. 1336-1342.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kecklund, G., Dahlgren, A. & Åkerstedt, T. (2002). *Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående*. Stressforskningsrapport nr 305. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin (IPM).
- Kindenberg, U. & Wallin G. (2000). *Den lönsamma balansen: Om alternativ till arbetets förtärande stress*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Larsen, AK. (2009). *Metod helt enkelt: En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups.
- Le Fevre, M., Matheny, J. & Kolt, GS. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), s. 726-744.
- Levi, L. (2002). *Stressen i mitt liv*. Stockholm: Natur och kultur.
- Lindgren, U. (2013). Nyblivna lärares erfarenheter av sin utbildning och upplevelser av första året i yrket. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(1), s. 25-38.
- Ljungblad, A. & Näswall, K. (2009). Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(1), s. 27-46.

- Lundberg, U. (2005). Samspelet individ, samhälle, livsstil och biologi. I Ekman, R. & Arnetz, B. (red.), *Stress: individen, samhället, organisationen, molekylerna* (s. 269-281). Stockholm: Liber.
- Lundman, B. & Hällgren Granheim, U. (2008). Kvalitativ innehållsanalys. I Granskär, M. & Höglund Nielsen, B. (red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (s. 97-111). Lund: Studentlitteratur.
- Magnusson Hanson, L., Theorell, T., Bech, P., Rugulies, R., Burr, H., Hyde, M., Oxenstierna, G. & Westerlund, H. (2009). Psychosocial working conditions and depressive symptoms among Swedish employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(8), s. 951-960.
- Månsson, E. (2004). Dagens lärare - klämd mellan oförenliga krav. I: Arbetslivsinstitutet (red.), *Nära gränsen? Perspektiv på skolans arbetsliv*. Katrineholm: Arbetslivsinstitutets Förlag.
- OECD (2014). *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*. OECD Publishing.
- Parkes, KR. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: Additive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), s. 399-409.
- Persson, A. (2006). Nöjda som lärare, missnöjda som anställda: Skolexistens mellan mening och missnöje. I Petersson, H., Leppänen, V., Jönsson, S. & Tranquist J. (red.), *Villkor i arbete med människor: en antologi om human servicearbete*. Arbetsliv i omvandling, 2006:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Scriven, A. (2013). *Ewles & Simnett Hälsoarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Selye, H. (1959). Perspectives in stress research. *Perspectives in Biology and Medicine*, 2(4), s. 403-416.
- Schell, E., Theorell, T., Nilsson, B. & Saraste, H. (2013). Work health determinants in employees without sickness absence. *Occupational Medicine*, 63(1), s. 17-22.
- Skolverket (2013). *Lärarnas yrkesvardag: En nationell kartläggning av grundskollärares tidsanvändning*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket (2015). *Skolverkets lägesbedömning 2015*. Stockholm: Skolverket.
- Statens folkhälsoinstitut (2011). *Målområde 4: Hälsa i arbetslivet: Kunskapsunderlag för folkhälsopolitisk rapport 2010*. Östersund: Statens folkhälsoinstitut.

Svensson, P. & Ahrne, G. (2015). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I Svensson, P. & Ahrne, G. (red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 17-31). Stockholm: Liber.

Theorell, T. (2009). Det svenska 1990-talet i ett stressmedicinskt perspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(4), s. 43-56.

Theorell, T. (2012). Psykosociala faktorer – vad är det? I Theorell, T. (red.), *Psykosocial miljö och stress* (s. 15-80). Lund: Studentlitteratur.

Thoonen, EE., Sleegers, PJ., Oort, FJ., Peetsma, TT. & Geijsel, FP. (2011), How to improve teaching practices, the role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), s. 496-536.

Van Den Tooren, M. & De Jong, J. (2014). Job demands-resources and employee health and well-being. *Career Development International*, 19(1), s. 101-122.

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

Wibeck, V. (2010). *Fokusgrupper: Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Åsberg, M., Grape, T., Krakau, I., Nygren, Å., Rodhe, M., Wahlberg, A. & Währborg P. (2010). Stress som orsak till psykisk ohälsa. *Läkartidningen*, 19-20(107), s. 1307-1310.

Bilaga 1

Informationsbrev

Hej!

Jag heter Karin Skoglund och är student på det folkhälsovetenskapliga programmet på Högskolan i Kristianstad. Jag läser nu mitt tredje och sista år och ska göra mitt examensarbete. Examensarbetet kommer att handla om stress bland grundskolelärare, och det är av den anledningen du får detta informationsbrev.

Syftet med studien är att ta reda på lärares upplevelser av arbetsrelaterad stress. Undersökningen kommer att genomföras med fokusgruppsintervjuer, där 2-3 grupper med vardera 3-6 lärare vid ett tillfälle kommer att diskutera stress i relation till arbetet. När och var gruppintervjuerna kommer att ske bestäms utifrån gruppens önskemål, förslagsvis på arbetstid men utanför lektionstid, och helst under januari månad. Gruppintervjuerna kommer att spelas in för analysens skull, men kommer endast att vara tillgängliga för mig som författare samt min handledare på högskolan. Efter att mitt examensarbete godkänts kommer alla inspelningar att raderas. Det slutgiltiga resultatet kommer att publiceras på en hemsida som administreras av biblioteket på högskolan, och därmed bli allmänt tillgänglig och sökbar via olika sökmotorer. Du kommer att vara helt anonym i studien, det är endast jag som författare som kommer att veta vem som sagt vad vid intervjutillfällena. Ditt deltagande skulle betyda mycket för mitt examensarbete, men det är självklart helt frivilligt och du kan välja att avsluta din medverkan när som helst under studiens gång.

Om du är intresserad av att delta i min studie eller om du har några frågor, skicka ett mail till:

karin-skoglund@live.se

Eller nå mig via telefon på:
0732-556677

Vänliga hälsningar
Karin Skoglund

Bilaga 2

Intervjuguide

Öppningsfråga

Vad tänker ni på när ni hör ordet stress?

Diskussionsämne 1

Vilka riskfaktorer finns i den fysiska arbetsmiljön?

Vad är det i lärares fysiska arbetsmiljö som bidrar till upplevelsen av stress?

- Vilka stressorer finns i miljön i klassrummen?
- Vilka stressorer finns i miljön i lärarrummen?
- Vilka stressorer finns i miljön i allmänna utrymmen (korridorer/matsal/skolgård)?

Diskussionsämne 2

Vilka riskfaktorer finns i den psykosociala arbetsmiljön?

Vad är det i lärares psykosociala arbetsmiljö som bidrar till upplevelsen av stress?

- Hur kan relationen till eleverna påverka upplevelsen av stress?
- Hur kan relationen till elevernas föräldrar påverka upplevelsen av stress?
- Hur kan relationen till kollegorna påverka upplevelsen av stress?
- Hur kan relationen till cheferna påverka upplevelsen av stress?

Diskussionsämne 3

Hur kan arbetsrelaterad stress förebyggas?

Vad behöver förändras i lärares arbetssituation för att minska upplevelsen av stress?

- Vilka förändringar kan göras i den fysiska miljön?
- Vilka förändringar kan göras i den psykosociala miljön?

Slutfråga

Är det någon som vill tillägga något?

Bilaga 3

Samtyckesblankett

Projektets titel: <i>(ifylles av student)</i>	Datum: <i>(ifylles av student)</i>
Namn: <i>(ifylles av student)</i>	Studerar vid Högskolan Kristianstad
Mejladress:	Utbildning:
Handledarens namn:	
Jag har muntligen informerats om studien och tagit del av bifogad skriftlig information.	
Jag är medveten om att mitt deltagande är frivilligt och att jag när som helst och utan närmare förklaring kan avbryta mitt deltagande.	
Jag lämnar härmed mitt samtycke till att delta i ovanstående undersökning:	
Datum:	
Deltagarens underskrift:	