

Högskolan i Halmstad Akademin för hälsa och välfärd
Hälsopedagogiska programmet Kandidatuppsats, 15 hp
VT 2015

En tillfredställande arbetsplats

-En kvalitativ studie som belyser universitetslärares upplevelser av arbetsmiljön och arbetsbelastningen i relation till dess pedagogiska förmåga och individuella välbefinnande.

Författare:

Frida Svensson & Sandra Tonic

Handledare: Ole Olsson

Examinator: Mattias Nilsson

Förord

Vi vill först och främst rikta ett stort tack till de universitetslärare på Högskolan som tog sig tid att delta för en intervju. Vi vill dessutom även tacka handledarna Ole Olsson och Madeleine Svensson som på bästa sätt hjälpt oss att kunna slutföra vår studie!

Som studenter på en högskola har vi själva upplevt vid föreläsningstillfällen att universitetslärarna inte alltid är vid välbefinnande. Det var den tanken som väckte frågan utifall det var personliga faktorer eller upplevelsen av arbetsplatsen som bidrog till att välbefinnandet var bristande. Kort förklarat var det den funderingen som bidrog till vår studie.

Frida Svensson och Sandra Toncic

Sammanfattning

Syftet med studien var att bidra med en ökad förståelse över universitetslärares upplevelser av arbetsmiljön. Via intervjuer ville vi få en djupare insikt i hur den enskilde upplever hur arbetsbelastningen påverkar förmågan att utföra ett pedagogiskt arbete. Vidare ville vi upplysa om vilka faktorer som anses bidra till ett gott välbefinnande på arbetsplatsen genom kontinuerligt lärande och utveckling, med hjälp av följande forskningsfrågor; Hur upplever universitetslärarna sin arbetsmiljö? Upplever universitetslärarna att arbetsmiljön påverkar arbetsbelastningen och vice versa?

Hur beskriver universitetslärarna fördelningen av sina arbetsuppgifter över tid? Vilka tolkningar kan, utifrån universitetslärares upplevelser, göras av hur arbetsbelastningen påverkar deras välbefinnande?

För att få svar på forskningsfrågorna har vi med en kvalitativ metodansats genomfört fem intervjuer med utvalda universitetslärare med olika anställningstitlar på en högskola i Sverige. Efter att ha genomfört samtliga intervjuer transkriberades allt material som därefter tolkats och analyserats. Efter tolkning och analys av intervjumaterialet kunde vi med hjälp av tidigare forskning och teoretiska begrepp grunda ett resultat. De teoretiska begrepp vi valt att använda i studien var sociokulturellt perspektiv på lärande, samarbetshälsa, KASAM, hälsopromotion och empowerment.

För att få en struktur i resultatet valde vi att kategorisera materialet till tre underrubriker, upplevelsen av arbetsmiljön, upplevelsen av arbetsbelastningen samt välbefinnande på arbetsplatsen. Av resultatet framkom det bland annat att den fysiska arbetsmiljön överlag upplevs som tillfredställande, då majoriteten av universitetslärarna upplevde att högskolan bedrev det systematiskt arbetsmiljöarbetet bra. Däremot upplevdes den psykosociala arbetsmiljön mer komplex och svår att konkret göra något åt. Upplevelsen av arbetsbelastningen skiljer sig åt beroende på vilken anställningstitel universitetslärarna har. Fyra av fem universitetslärare upplever att de inte har tid att genomföra sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstimmar, utan får istället arbeta fler timmar eller ta med arbetet hem.

Arbetsro, makt över den egna situationen, bra sammanhållning i kollegiet och att sätta egna gränser var faktorerna som universitetslärarna upplevde som viktiga för att bibehålla ett gott välbefinnande på arbetsplatsen.

Nyckelord:

Lärande, universitetslärare, arbetsmiljö, arbetsbelastning, sociokulturellt perspektiv på lärande, samarbetshälsa, KASAM, hälsopromotion, empowerment, hälsopedagogik.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Nyckelord:	3
1. Introduktion	6
2. Syfte.....	7
2.1 Forskningsfrågor.....	7
3. Begreppsdefinitioner	7
3.1 Arbetsbelastning	7
3.2 Välbefinnande.....	7
3.3 Arbetsmiljö.....	7
4. Bakgrund	8
4.1 Högskolans historia	8
4.2 Anställningsform och arbetsuppgifter	8
4.3 Arbetsmiljö och arbetsmiljölagen.....	8
5. Tidigare forskning	9
5.1 Hur universitetslärarna använder sin arbetstid.	10
5.2 Den Psykosociala och Fysiska arbetsmiljön.....	11
5.3 Stress i arbetsmiljön.	11
5.4 Universitetslärarna och arbetsmiljön.	13
5.5 Occupational Stress and professional Burnout of University Teachers in South India.	14
5.6 Work stress among university teachers: Gender and position differences.	14
5.7 Sammanfattning av tidigare forskning	15
6. Teoretiska utgångspunkter.....	16
6.1 Sociokulturellt perspektiv på lärande.	16
6.2 Samarbetshälsa	16
6.3 KASAM.....	17
6.4 Hälsopromotion	19
6.5 Empowerment.....	20
6.6 Sammanfattning teoretiska utgångspunkter	20
7. Metod.....	22
7.1 Metodansats	22
7.1.1 Hermeneutik	22
7.2 Val av metod.....	22
7.3 Urval.....	23
7.4 Genomförande	24
7.5 Analys.....	24

7.6 Etiska ställningstaganden.	25
7.7 Metodkritik & Metoddiskussion.....	26
8. Resultat	29
8.1 Utveckling och lärande på arbetsplatsen.	29
8.2 En vanlig arbetsdag – Utmaning och motgång – Att uppleva och hantera arbetsbelastning.	32
8.3 Att kunna bibehålla ett välbefinnande genom självständighet och interaktion på arbetsplatsen.	34
9. Diskussion	36
9.1 Utveckling och lärande på arbetsplatsen	36
9.2 En vanlig arbetsdag – Utmaning och motgång – Att uppleva och hantera arbetsbelastning.	38
9.3 Olika anställningar på Högskolan.	41
9.4 Att kunna bibehålla ett välbefinnande genom självständighet och interaktion på arbetsplatsen	42
10. Slutsats och framtida rekommendationer.	47
Referenser.....	
Webbreferenser.....	
Bilaga.....	

1.Introduktion

Många timmar av människors vakna tid spenderas idag på arbetsplatsen. Arbetsdagarna är ofta långa, vilket kan vara påfrestande för både kropp och själ, (Theorell & Kecklund; ref i Edling, Nordberg, Albin & Nordberg, 2010). Enligt Arbetsmiljöverket (2012) innefattar arbetsmiljön inte bara yttre, fysiska faktorer utan även psykosociala förhållanden och definierar en god arbetsmiljö som en arbetsmiljö som har positiva och gynnsamma effekter på människan. Arbetsmiljön spelar därför en viktig roll för hur människors välbefinnande påverkas.

En olämplig arbetsmiljö kan i många fall leda till fel arbetsbelastning, vilket kan medföra ohälsa i form av exempelvis sjukdom och sjukskrivningar. Enligt en rapport från Statens Folkhälsoinstitut (2011) påverkas inte bara människors välbefinnande av arbetsmiljön. Vilken anställningsform man har och att ha en balans mellan arbetsliv och fritid är också faktorer som påverkar. Att arbeta med en hälsofrämjande arbetsmiljö ökar människors motivation och glädje till arbetet, (Arbetsmiljöverket, 2012)

Vi har i studien valt att undersöka universitetslärares upplevelser av arbetsmiljön och arbetsbelastningen i relation till dess pedagogiska förmåga och individuella välbefinnande. Välbefinnande kan definieras som att må bra, fungera väl och prestera framgångsrikt på sin arbetsplats. I enlighet med tidigare forskning betraktas faktorerna arbetsmiljö och arbetsbelastning som viktiga att belysa, eftersom de kan påverka universitetslärares positiva välbefinnande.

Efter tre år på det hälsopedagogiska programmet finns en medvetenhet om att nämnda faktorer är viktiga att uppmärksamma vilket gav intresse till att genomföra denna studie.

Vi som forskare i studien är medvetna om att det finns forskning och information kring vårt valda ämne. Det vi vill bidra med är en ökad medvetenhet att det ständigt finns ett behov av att utveckla och förbättra ett välbefinnande på arbetsplatsen. Vidare så önskar vi att vårt påbörjade arbete kan utvecklas mer omfattande och beröra samtliga akademier vid högskolan, för att få ett bredare perspektiv samt djupare förståelse för hur universitetslärare vid högskolan uppfattar sin arbetsplats.

2. Syfte

Syftet med studien är att bidra med en ökad förståelse över universitetslärares upplevelser av arbetsmiljön. Via intervjuer vill vi få en djupare insikt i hur den enskilde upplever hur arbetsbelastningen påverkar förmågan att utföra ett pedagogiskt arbete. Vidare vill vi upplysa om vilka faktorer som anses bidra till ett gott välbefinnande på arbetsplatsen genom kontinuerligt lärande och utveckling.

2.1 Forskningsfrågor

- Hur upplever universitetslärarna sin arbetsmiljö?
- Upplever universitetslärarna att arbetsmiljön påverkar arbetsbelastningen och vice versa?
- Hur beskriver universitetslärarna fördelningen av sina arbetsuppgifter över tid?
- Vilka tolkningar kan, utifrån universitetslärares upplevelser, göras av hur arbetsbelastningen påverkar deras välbefinnande?

3. Begreppsdefinitioner

Under följande avsnitt kommer begreppen arbetsbelastning, välbefinnande samt arbetsmiljö definieras för vilken betydelse de har i denna studie.

3.1 Arbetsbelastning

Arbetsbelastning definieras som de faktorer universitetslärarna upplever som belastning i deras arbete, vilket kan motsvara ökad mängd arbete under färre arbetstimmar eller upplevelsen av att behöva ta med arbetet hem.

3.2 Välbefinnande

Att vara vid gott välbefinnande innebär att uppleva sin tillvaro på arbetsplatsen som tillfredsställande, att ha möjligheten att bestämma över sin egen situation och upplägg av arbetsuppgifter.

3.3 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön innefattar fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Den fysiska arbetsmiljön motsvaras av upplevelsen av att ha möjligheterna att arbeta under tillfredsställande miljöer, som exempelvis ett eget kontor eller fungerande ventilationssystem.

Psykosocial hälsa motsvarar den egna upplevelsen av hur påverkan av den fysiska arbetsmiljön uppfattas.

4. Bakgrund

I följande avsnitt presenteras ett historiskt perspektiv på hur högskolan har utvecklats samt tidigare forskning rörande faktorer som upplevs vara bidragande till studien men också för att skapa en övergripande förståelse för valet av undersökningsområde med koppling till syftet.

4.1 Högskolans historia

Högskolan blev självständig år 1983, men förberedelserna började redan på 1970-talet då skolans N-kommitté bildades, vilket är en kommitté för eftergymnasial utbildning som bedriver ett intensivt arbete under flera år för att förbereda för högre utbildning i länet. Från att ha startat med ett hundratal studenter och ett 40-tal anställda har nu skolan expanderats och idag finns närmare 8900 studenter registrerade, 600 anställda, ett 40-tal utbildningsprogram och cirka 200 olika kurser på olika nivåer, som kandidat- och magisterutbildning.

Högskolan har också forskarutbildningsrättigheter i innovationsvetenskap, informationsteknologi samt hälsa och livsstil. 2014 var ett år av förändringar då organisationsförändringar ägde rum. Antalet utbildningsprogram minskade kraftigt medan forskningen ökade. Svenskt näringsliv rankade några av utbildningarna som de bästa i landet när det kommer till samarbete med arbetslivet och antalet ansökningar fortsatte att öka. Högskolan startade även en lärosätesövergripande satsning med tema hälsoinnovation, liksom en forskarutbildning inom hälsa och livsstil, detta för att öka människors hälsa och välfärd. Man startar även detta år ett högskolepedagogiskt centrum på skolan, samt en Bennetprofessur, vilket är ytterligare en satsning för forskningen inom hälsoinnovation enligt en publicerat skrift. När högskolan utvecklades till en högskola med högre utbildningsmöjligheter var staten angelägen om att fokus skulle ligga på utbildning men ingen forskning. Trots statens angelägenheter om detta är i dagsläget högskolan ett erkänt och självständigt lärosäte, där forskningen har en stor och omfattande roll i verksamheten.

Universitetslärare vid högskolan upplevde ett behov av att bidra till en kunskapsutveckling inom verksamhetsområdena, vilket bidrog till att ledningen över högskolan tog vara på möjligheten att utnyttja detta initiativtagande.

4.2 Anställningsform och arbetsuppgifter

På Högskolan har universitetslärare olika typer av anställningar som exempelvis kan vara professor, lektor, adjunkt eller doktorand. Vilken typ av anställningsform man har, beror på utbildningsgraden. För att bli anställd som professor eller lektor krävs en doktorexamen. Universitetslärarnas främsta arbetsuppgifter görs genom forskning, undervisning och administration. Olika ansvar krävs för dessa arbetsuppgifter, ansvar som hamnar i kategorier inom kvalitet, hänsyn och rättvisa. En adjunkt fokuserar på undervisning, en lektor forskar och undervisar, medan en doktorand är en forskarstudent.

4.3 Arbetsmiljö och arbetsmiljölagen

Definitionen av arbetsmiljö är de förhållanden som de anställda påverkas av de som arbetar på ett arbetsplats påverkas av. Det kan både vara psykosociala faktorer och fysiska faktorer. Enligt Statens Folkhälsoinstitut (2011), handlar arbetsmiljö om alla de faktorer som påverkar hälsan, i relation till arbetsplatsen. De menar att alla har rätt till en bra arbetsmiljö och anser att detta ligger i både arbetstagares samt arbetsgivares intresse. Om arbetsmiljön

är dålig, fysisk eller psykisk finns en risk att ohälsa skapas hos medarbetarna, vilket sänker produktiviteten

Arbetsmiljöns olika kriterier utgår från arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå en god arbetsmiljö.

Riksdagen säger att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur samt den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare samverka tillsammans med arbetstagarerna för att uppnå god arbetsmiljö. Arbetsgivarens uppgift är att planera, leda och kontrollera verksamheten, så att kraven för en god arbetsmiljö uppfylls, (Arbetsmiljöverket, 2015).

Det är högskolans högsta ledning, högskolestyrelsen, som har det generella ansvaret för att planera, leda och följa upp arbetsmiljön. Ledningen under styrelsen består av rektorn. Arbetsmiljöfrågor som direkt påverkas av beslut som fattas och som grundar sig för de fördelade arbetsmiljöansvaret och inom verksamhetsområdet ansvarar sektions-, enhets- och avdelningscheferna för. För att Högskolan ska ha en bra kvalitet på sin verksamhet är förutsättningarna att anställda och studenter upplever arbetsmiljön som bra och utvecklande.

Det är av gemensam betydelse att skapa en god arbetsmiljö, där ledning, anställda och studenter har ett ansvar att delta. Tillsammans ska man hjälpas åt genom att vara uppmärksam och rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö. Även rutiner och instruktioner måste följas. Arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet ska bedrivas enligt bestämda lagar och förordningar och inom högskolans regler gällande policys, handlingsplaner, riktlinjer och föreskrifter.

På en arbetsplats är arbetsgivaren skyldig att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Det handlar om att ständigt undersöka arbetsmiljön för att se vilka risker som kan finnas på arbetsplatsen, och därefter kunna åtgärda eventuella problem. Arbetsgivaren ska skapa en bra arbetsmiljö där alla ska trivas och där arbetsmiljöarbetet ska vara organiserat och ständigt pågående, (Arbetsmiljöverket, 2015).

Förutom att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, ingår det också att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Det betyder att det ska ha möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, till variation, samarbete och sociala kontakter på arbetsplatsen. De krav som ställs på systematiskt arbetsmiljöarbete är bland annat att undersöka och analysera arbetsmiljön, utreda alla fall av olycka, hot och ohälsa och att arbetsgivaren ser till att alla arbetsmiljöuppgifter uppfylls. Allt som påverkar lärare på deras arbetsplats, fysiskt, psykiskt och socialt, som lokaler, kontakter, organisation med mera inkluderas i arbetsmiljön. Frågor rörande arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i högskolans verksamhet och ska aktivt ägna sig åt att personlig utveckling, arbetsglädje och gemenskap, (Arbetsmiljöverket, 2014).

5. Tidigare forskning

Under kommande avsnitt presenteras tidigare forskning inom arbetsmiljö och arbetsbelastning, vilket ska spegla studiens syfte och forskningsfrågor.

5.1 Hur universitetslärarna använder sin arbetstid.

Enligt en studie Högskoleverket (2014) gjort, är det två tredjedelar av verksamheten som utgörs av undervisning och forskning. Professorer, lektorer, forskare och forskningsassistenter, utgör mindre än hälften av undervisning och forskning. De kategorierna utför 47 procent av undervisningen på grundnivå och avancerad nivå, respektive 43 procent av forskningen. Resterande del av forskningen utförs till störst del av doktorander, som står för närmare en tredjedel av antalet forskningsårsverken och i undervisningen på grundnivå och avancerad nivå, står adjunkter för 37 procent av undervisningen.

Jämfört med år 2007 utförde de mest meriterande anställda en högre andel av forskningen såväl som undervisningen 2011. År 2007 stod professorer, lektorer, forskare och forskningsassistenter för 37 procent av antalet forskningsårsverken, medan andelen alltså hade ökat till 43 procent år 2011. Inom undervisning på grundnivå och avancerad nivå är utvecklingen inte lika tydlig. Andelen som utförs av ovannämnda grupper har sammanlagt ökat från 43 till 47 procent. Det beror till stor del på att lektorerna utför en större andel, medan professorernas andel av undervisningen inte har ökat. De senaste årens ökning av andelen professorer, lektorer och forskare som har setts på lärosätena, samtidigt som antalet adjunkter blivit färre, har således huvudsakligen gett avtryck i att de utför en större del av forskningen, medan undervisningsprofilen sammantaget inte har förändras lika påtagligt, (Högskoleverket, 2014).

Harriet Wallberg, universitetskansler, har i en debattartikel uttryckt sig om att regeringen måste följa upp med satsningar på utbildning och inte enbart satsa på forskning eftersom det kan "äventyra" med kvaliteten i utbildning och forskning. Att vara excellent lärare som excellent forskare ska ha samma betydelse menar Harriet Wallberg, (Vetenskapsrådets tidning, 2015).

Alla högskoleutbildningar ska bygga på en vetenskaplig grund, vilket är en grundprincip som skiljer sig mot högre utbildning från annan utbildning. Sambandet med forskningen i utbildningarna bör därför förbättras. Framställandet av forskning har ökat rejält, vilket både ses som nödvändigt och välkommet, men det har också resulterat i att utbildning har hamnat i skymundan. De statliga utbildningsanslagen har försvagats, något som har orsakat väldiga konsekvenser för Sverige. Harriet Wallberg menar att om bara satsning på forskning genomförs, äventyras inte bara kvaliteten för både forskning och utbildning eftersom de är beroende av varandra. Medan forskning på egen hand inte kan hålla en hög kvalitet om inte utbildningen får ökad resurs. Det blir en ond cirkel.

Vidare ses forskning som något högt i hierarkin medan undervisning inte får lika hög status och uppmärksamhet. På en del lärosäten har den undervisande personalen ingen forskning och är frikopplade från sina forskande kollegor, (Vetenskapsrådets tidning, 2015)..

Universitetskanslersämbetet undersökte nyligen hur lärare och forskare fördelar sin arbetstid mellan undervisning och forskning. Resultat av undersökningen visade att de mest meriterande ägnar sig mer åt forskning och mindre tid åt undervisning.

Endast åtta procent av professorerna utför undervisning på grund- och avancerad nivå. Lika viktigt som det är med forskningsanknytning är det också med

utbildningsanknuten forskning. Det svenska forskare behöver är att se betydelsen i högklassig utbildning och börja engagera studenter på högre nivå i sin forskning, eftersom forskarna hade tjänat på det lika mycket som studenterna (Vetenskapsrådets tidning, 2015).

Harriet Wallberg nämner även en rapport gjord av JUSEK, som visar att tiden som är avsatt för undervisning är lika liten som för fem år sedan. Vad som krävs är att uppmuntra lärare till att satsa på och engagera sig i sin undervisning. Det är något som regeringen måste satsa ännu mer på, för att sambandet mellan forskning och undervisning ska bli meriterande, menar Harriet Wallberg, (ibid.).

5.2 Den Psykosociala och Fysiska arbetsmiljön.

En psykosocial arbetsmiljö innebär att individen tillsammans med omgivningen är i psykiskt och socialt samspel på arbetsplatsen. En psykosocial arbetsmiljö kräver att var och en tar ett personligt ansvar för att främja klimatet på arbetsplatsen. För att kunna främja klimatet krävs det att arbetet ska vara strukturerat på så vis att det är möjligt att förändra.

Hur förhållanden i arbetet har påverkat den arbetande människan har begreppet arbetsmiljö förändrats vad ämnar vilka aspekter av arbetsmiljön som varit i fokus samt hur det i sin tur har påverkat välbefinnandet. Den första lagstiftningen kring vad som gällde för arbetsmiljöförhållanden innehöll framförallt aspekter av arbetet som innebar påtagliga faror för anställdas liv. Den yttre arbetsmiljön innefattade faktorer som kunde bringa risker för det medicinska välbefinnandet. Den första lagstiftningen kan summeras som att arbetsmiljöns påverkan främst handlade om kemiska, ergonomiska och fysiska egenskaper samt dess inverkan på individernas fysiska välbefinnande. Det psykosociala arbetsmiljö perspektivet handlar i synnerhet om de synvinklar som ställer krav på de mentala resurser som kan skildra den arbetande individens sociala behov samt psykiska resurser. Det innebär däremot inte att arbetets fysiska, kemiska och ergonomiska aspekter saknar någon betydelse, de är fortsatt aktuella men dessa faktorer har i viss utsträckning åtgärdats. Forskningen kring dessa aspekter har till störst del handlat om att bekräfta vilka exponeringsförhållanden som är skadliga för individen, som på lång sikt exempelvis kan leda till för tidig död och/eller kroniska nedsättningar. Stor del av forskningen inom det psykosociala området har ett patogent perspektiv, ett begrepp som kan förklaras som ett intresse för att identifiera förhållanden i den psykosociala miljön som innebär en sannolik ökning av risken för sänkt välbefinnande, (Arbetsmiljöverket, 2015).

5.3 Stress i arbetsmiljön.

Stress i arbetsmiljön kan ses som en varningsfaktor eller indikator på att organisationen inte är effektiv på varken kort eller lång sikt. En organisatorisk välbefinnande innebär mer än något som kommer i uttryck i företagets beräkningar. Flertalet åtgärder som finns för att minska olika stressreaktioner har en benägenhet att vara kostnadsdrivna eller orsakade av exempelvis hög personalomsättning. En angelägen orsak till ett ökat intresse för stress på arbetsplatsen är de fortlöpande förändringar som sker både i företagets yttre samt inre miljöer, som ställer högre krav på de anställda både när det gäller förmåga till förändring och engagemang, (Wadell & Larsson, 1998).

Det Wadell och Larsson, (1998) menar på är att en anställd påverkar och påverkas av omgivningen, vilket ses existera utanför den anställde samt påverkan på denne. De olika påverkningarna kategoriseras sedan som positiva eller negativa, vilka i sin tur kan komma att påverka omgivningen i mer eller mindre omfattande grader. Att studera arbetsmiljön ur ett beteendevetenskapligt perspektiv finns det största intresset på att studera konsekvenserna för de anställda. Hävdas det att en arbetsmiljö är god eller dålig, krävs det, för att påståendena ska få någon mening, definiera de faktorerna som är i samspel samt effekterna man finner intressanta för vad som kan tolkas som en bra eller dålig arbetsmiljö.

Senare, utefter särskilda kriterier, kan en granskning av omgivningen ske för att undersöka ifall de har negativa eller positiva effekter på arbetsmiljön. Det som studeras kan enligt skrivna kriterier få negativa eller positiva konsekvenser på de anställda. Vidare skriver Wadell och Larsson, (1998) att de forskare som uttrycker sig om de olika effekterna på de anställda, kan utgå ifrån två teoretiska utgångspunkter.

Den första utgångspunkten menar på att med redan existerande kunskap, är att den identifierade miljön får positiva eller negativa effekter på flertalet anställda.

Den andra utgångspunkten är att man mätt de konsekvenser som kan finnas ur ett visst sammanhang. Här är det kunskapen om olika tillvägagångssätt som att mäta och tolka mätningarna väsentlig.

När det kommer till uttalanden om arbetsmiljö, resulterar det ofta, kort sammanfattat som att arbetsmiljön är bra eller dålig, utan större tyngd bakom orden. Wadell och Larsson, (1998) anser att det är konsekvenserna av de olika miljöerna som är det väsentliga. Det är värderingen av kriterierna som kan vara objektiva. Det accepteras av allmänna kriterier eller så kan de anses vara subjektiva, där resultatet färgas av människans egna värdering. Människor är olika, därav så kan samma arbetsmiljö upplevas på flera olika sätt.

Enligt Marmot, (2006) är biologiskt plausibla ett sätt att beskriva hur sociala upplevelser via biologiska stressmekanismer kan på lång sikt leda till sjukdom. När det kommer till undersökningar av stressprocessen hos människan existerar det huvudsakligen två typer, småskaliga experimentella undersökningar samt storskaliga epidemiologiska observationsstudier. I de storskaliga studierna har det stora problemet som rör definitionen om vad som syftas med stress undgåts. Utmaningar i livet drabbar alla. Trots den forskning som existerar kring stressmekanismer är det komplicerat att undersöka ett större antal människor samt att veta vilka av dem som upplever sig stressade. Vidare menar Marmot, (ibid.) att om folk får frågan 'känner du dig stressad?' är det med en stor sannolikhet att de skulle svara, 'vem, jag? Självklart!'. Vilket bidrar med att resultatet blir att upplevd stress är i högsta grad vanligt. Det finns dock en misstanke om att det svar människorna besvarar att de upplever sig stressade endast reflekterar en generell upplevd ångslan. Det som oftast framkommer är människornas svar om ångslan snarare än om deras livssituationer. Det är med större sannolikhet mer gynnsamt att fråga människor utifall de är friska framför, om de är stressade, (Marmot, 2006).

De människor som är arbetsdugliga prioriterar att arbeta framför att inte arbeta alls. Hur arbetet, i stor utsträckning är negativt eller positivt för hälsan är beroende delvis av arbetet i sig självt och delvis på arbetsplatsens position i den sociala situationen. Vidare kan det även bero på att en människa överhuvudtaget har ett arbete samt

anställningstryggheten, (ibid.). Samtliga faktorer är med stor angelägenhet viktiga för den sociala hälsograden, (Marmot, 2006).

5.4 Universitetslärarna och arbetsmiljön.

2008 publicerade Högskoleverket en tematiskstudie om högskolelärares arbetssituation. 200 lärare på 11 institutioner vid sex olika högskolor förde en tidsdagbok under en vecka. Studien visar att lärarna i genomsnitt arbetar cirka 54 timmar i veckan men även på kvällar och helger. Undervisningen kräver mer förberedelser, de administrativa uppgifterna har ökat, tiden för forskning och utvecklingsarbete prioriteras ned. Högskoleverket (2008) skriver också att ”slarv, kompromisser och stress är konsekvenser av den trängda situationen”.

Den upplevda stressen kan i värsta fall leda till sjukdom och sjukskrivning, men den kan också göra så att vissa individer presterar bättre i pressade situationer. I vissa fall kan individer prestera bättre under måttlig form av stress, men blir pressen för stor kan det påverka det pedagogiska arbetet, (Levi, 2005).

I en avhandling från Göteborgs universitet framgår det att reglerna för arbetsmiljölagen är så otydliga att arbetsgivare har svårt att veta vad som krävs av dem. Trots att alla arbetsgivare i Sverige enligt lag är skyldiga att förebygga dålig arbetsmiljö, är det inte en enda arbetsgivare som dömts för arbetsmiljöbrott. Enligt en forskare vid Göteborgs universitet är arbetsmiljölagstiftningen föråldrad, att dagens regler är densamma som i 1889 års första lagstiftning om arbetsmiljö. Vilket gör det svårt att förebygga det moderna arbetslivets hälsoproblem. Stressrelaterad ohälsa är en av arbetslivets stora problem och studien visar att regelverket kring psykosocial arbetsmiljö är otydlig för arbetsgivare vilket gör det svårt för dem att veta vilket ansvar lagstiftningen lägger på dem. Enligt forskaren vid Göteborgs universitet är det på tiden att införa bindande regler på det psykosociala området, då det finns över hundra specifika föreskrifter från Arbetsmiljöverket som rör den fysiska arbetsmiljön, men att det saknas föreskrifter för förebyggandet av stress. Han menar också på att lagstiftningen är bristfällig och att det är anmärkningsvärt, då inte en enda arbetsgivare har åtalats eller dömts för arbetsmiljöbrott relaterat till ohälsa som är orsakats av stressiga arbetsplatser trots att det verkar vara så vanligt med stressrelaterad ohälsa, (Göteborgs Universitet Handelshögskolan, 2013)

När det kommer till stress på arbetsplatsen är det de anställdas interaktion med sociala och organisatoriska delsystemen, får man inte fråna att exempelvis tidspress i sin tur kan bidra med risker för olyckor på arbetsplatsen. De organisatoriska och sociala delsystemen kan bli påverkade av ett tredje delsystem, det ekonomiska.

Personalreducering, hot om personalreducering, omstruktureringar och ökat övertidsarbete är faktorer som är bidragande till hur anställda upplever arbetet och arbetsmiljön. Undersökningar av de osäkerheter som administrativa, organisatoriska och sociala miljöer kan medföra, skiljer sig avsevärt från undersökningarna av den fysiska miljön. Sambanden mellan dess faktorer är ofta mer komplicerade och de reaktioner som kan följa, svårare att bekräfta, (Wadell & Larsson, 1998).

5.5 Occupational Stress and professional Burnout of University Teachers in South India.

Syftet med studien var att undersöka arbetsrelaterad stress och utbrändhet hos universitetslärare. Studien genomfördes i Södra indien med nio olika statliga universitet som slumpmässigt valts ut. Resultaten av studien visade att 74 procent upplevde måttlig och höga nivåer av arbetsrelaterad stress. Studien visade dessutom att det fanns starkt stöd för hypotesen att det finns ett positivt samband mellan arbetsrelaterad stress och yrkesmässig utbrändhet hos universitetslärare. Majoriteten av de deltagande i studien upplever stress på grund av strukturen och miljön på organisationen vilket kommer att följas upp med insatser mot stress. Det i form av att ändra arbetsmiljön där lärarna arbetar. Dock utmanas många lärare i en stor överbelastning på arbetet vilket kan bero på brist på personal, (Lokanadha & Poornima, 2012).

Som majoriteten av universitetslärare upplever stress på grund av organisationsstruktur och klimat, det banar väg att följa stressreducering insatser. Interventionerna som att ändra arbetsmiljön kommer att minska stress följer av organisationsstruktur och klimatet i universitetsinstitutioner där lärarna arbetar. Dessutom är det så att universitetslärare utmanas med överbelastning. Detta kan bero på personalbrist. Det konstateras att i många av de statliga och central universitet i Indien, 40 procent av lärartjänster är lediga och inte fyllda, (Lokanadha & Poornima, 2012).

5.6 Work stress among university teachers: Gender and position differences.

En annan studie har genomförts för att undersöka exponeringen av stress hos universitetslärare på arbetet och se om det fanns skillnader mellan könen och positioner. Studien genomfördes på nätet och där ingick ett representativt urval av lärare som är anställda på universitet runt om i Kroatien.

Deltagarna besvarade en enkät på internet av en mall som uppmätte sex grupper av stress, arbetsbelastning, materiella och tekniska förhållanden på jobbet, relationer med kollegor, arbetsorganisationen, socialt erkännande och status. 57 procent av deltagarna var kvinnor och det var dem som rapporterade mer stress än män. Bland annat lektorer och professorer rapporterade en större ökad stress i samband med materiella och tekniska förhållanden medan professorer visade en lägre rapportering av stress på arbetet än exempelvis assistenter.

Lektorerna som upplever stor exponering av stress är de som nyligen fått sin doktorexamen och då börjar en oberoende vetenskaplig karriär. Att assistenterna upplever mindre exponering av stress för de materiella och tekniska förhållandena är på grund av att professorerna känner ett större ansvar för material och teknisk utrustning (Sliskovici & Sersic, 2011).

Den lägsta nivån av upplevd stress på arbetet upplevs av professorer från båda könen, då deras anställning kan ställas i relation till trygghet, självständighet och makt. Däremot så upplevs detta inte av lärarna på lägre positioner eftersom deras anställning erbjuder mindre säkerhet, makt och autonomi.

Resultaten av denna studie visar att det inte bara är universitetslärarna som är specifika för dessa observationer, även olika arbetsmiljöer räknas in. Ett undantag ska dock vara relationen och arbetet med eleverna och deras intresse och motivation. I fråga om det sociala erkännandet och statusen rör det sig om att staten inte lägger tillräckligt med ekonomiska resurser för att främja forskning inom området.

Denna studie visar att lärare inom den högre utbildningen är utsatta för höga nivåer av arbetsrelaterad stress, mellersta positioner och kvinnor i synnerhet. Dessa fynd behöver

en bekräftelse av flera objektiva parametrar än självvärdering. En resulterande systematisering skulle kunna utgöra en fast grund för strategier som skulle förbättra villkoren för lärare inom den högre utbildningen. En ökad systematisk strategi benämns som viktig för förbättringen av villkoren för lärarna på universitetsnivå. Framtida forskning bör omfatta objektiva mått på arbetsbelastningen och stress på arbetet, så som antalet undervisningstimmar, mentorskap, studenter, forskning och administration, anser studiens författare, (Sliskovici & Sersic, 2011).

5.7 Sammanfattning av tidigare forskning

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning att forskningen ses som något högt i hierarkin på Svenska universitet och högskolor medan undervisningen inte har lika hög status. Tiden som är avsatt för undervisning är lika liten som för fem år sedan och endast åtta procent av professorerna utför undervisning på grund- och avancerad nivå. Forskning kring den fysiska och psykosociala arbetsmiljön har bland annat handlat om vilka förhållanden på arbetsplatsen som är skadliga för individen. Dock visar tidigare forskning att lagstiftningen om psykosocial arbetsmiljö är otydlig och stressrelaterad ohälsa är en av arbetslivets stora problem. Tidigare forskning visar även på att arbetsrelaterad stress upplevs på hög nivå är ett universellt problem som behöver resurser för att minska nivåerna av högt upplevd stress på arbetsplatsen. Den tidigare forskning vi tagit del av visar att arbetsmiljön på Svenska universitet och högskolor är ett angeläget problemområde och anses därför viktigt att belysa. Vi vill öka förståelsen av detta problemområde genom att undersöka universitetslärarnas upplevelser av sin arbetsmiljö och arbetsbelastningens påverkan på deras pedagogiska arbete och det individuella välbefinnandet.

6. Teoretiska utgångspunkter.

I detta avsnitt kommer begrepp som samarbetshälsa, KASAM, samarbetshälsa, hälsopromotion och empowerment att beskrivas och tydliggöras. Här benämns även vårt pedagogiska perspektiv, sociokulturellt perspektiv på lärande som belyser att lärande är en livslång process och sker dagligen i det vardagliga livet.

6.1 Sociokulturellt perspektiv på lärande.

Det sociokulturella perspektivet på lärande handlar om att människor alltid lär sig i sociala sammanhang. Grunden för det sociokulturella perspektivet är att människan har en biologisk grund med fysiska och mentala tillgångar som är mer eller mindre förutbestämda av naturen och av den art vi tillhör, (Säljö, 2014). Vygotskij, grundaren för det sociokulturella perspektivet försökte beskriva människans lärprocess och utgick från att lärandet börjar som en social aktivitet i den miljö människan lever i.

Lärandet existerar i vardagliga samtal, handlingar eller händelser och är en möjlighet för individer eller grupper att ta med sig någonting som senare kommer att användas i en framtida situation, (ibid.).

Skolans kontext är betydelsefull för människors utveckling och lärande. Lärandets karaktär är en anledning till att det är svårt och meningslöst att förstå och förklara lärande med bara hänsyn till en människas allmänna egenskaper. Därför menar Säljö (2010) att det inte går att endast fokusera på en individ, utan måste analysera hur människor agerar i vissa aktiviteter och hur människan skapar en mening om vad de erfarar. Vidare menar Säljö (ibid.) att människor utvecklas genom lärande och tänkande genom hela livet. Med människans kulturella erfarenheter utvecklas tillvägagångssätt för att minnas, förstå, resonera, läsa, lösa olika problem, att värdera och bedöma situationer, att argumentera och att använda olika typer av verktyg.

Därför är det av vikt att lärandet förstås som något dynamiskt och föränderligt. Säljö (2014) menar på att det inte handlar om hur människor lär sig något eller inte, utan vad de lär sig av de situationer de ingår i.

Redskap är vad Vygotskij kallar det som finns i samhället. Språk är ett redskap som finns mellan människor vilket utvecklas under hela människans livstid, (Säljö, 2010). Språket är ett viktigt redskap i samspel med andra människor vilket bidrar till att människor kan socialiseras med varandra. Det är även ett betydelsefullt redskap för människans utveckling och tänkande. Det är inte bara språket som är ett viktigt redskap för människors lärande, fysiska redskap ingår också i lärandet. Fysiska redskap, även kallat artefakt, finns överallt och människor lär sig hantera redskapen i olika sociala sammanhang, (ibid.). För att förstå lärande under samhällseliga situationer krävs det analysering av hur människans färdigheter och tankesätt är beroende av och i interaktion med alla redskap människan har möjlighet att utnyttja.

6.2 Samarbetshälsa

Begreppet samarbetshälsa uppmärksammar de känslomässiga och sociala reaktioner som kan uppstå i samspel med andra människor. Enligt Sandberg (2011) innefattar detta de fysiska, psykiska och sociala resurserna individen besitter. För att samarbetet ska vara optimalt menar Sandberg, (2011) att det finns två saker som är grundläggande för detta. Synergi är den första och betyder att teamarbete ska skapa samarbetsvinster. Att arbeta tillsammans skapar mer än vad det gör vid arbetar på egen hand. Detta menas att samarbetet ska omfattas av

människor som kan bidra med sin kompetens för att göra samarbetet bra. Den andra faktorn som sägs vara grundläggande är målbilden, vilket Sandberg (2011) förklarar som att teamet tillsammans måste ha strikta och realistiska mål i sitt arbete för att kunna skapa ett bra samarbete. Ett dåligt samarbete påverkar hälsan negativt. Samarbetshälsa är ett begrepp som verbaliserades som ett betydelsefullt begrepp i teamforskning på 1980- talet. Begreppet definieras som förhållandet mellan hälsa och teamarbete samt att de är kopplade till varandra. Samarbetshälsa syftar till de fysiska, psykologiska och socialt hälsomässiga faktorer som en individ drar nytta av vid ett samarbete med andra individer i arbetet. De hälsomässiga faktorerna påverkas även av det samarbetet, (Sandberg, 2011). Vidare menar Sandberg, (2011) att fenomenet arbetsglädje har länge funnits i vardagsspråket, men har utöver det funnits med i arbetslivsvetenskapliga sammanhang. Att arbete kan leda till positiva effekter, som vidare kan förklaras som arbetsglädje. Utöver det är individen medveten om att genom tidigare forskning samt erfarenhet av arbetet kan vara sammanlänkat till svåra personliga upplevelser, som exempelvis ångest. Arbetsglädje är förknippat till problemlösning, möjligheter till god kommunikation, känsla av meningsfullhet samt att ha roligt på arbetsplatsen. De faktorer som är bidragande till formandet av arbetsglädje är upplevelser av möjlighet till kontroll samt inflytande över sin egna arbetssituation, (Sandberg, 2011).

6.3 KASAM

Aaron Antonovsky studerade bland annat hälsotillståndet hos kvinnor som överlevt Förintelsen. Det han kom fram till var att flertalet av dem trots vad de genomgått, var vid god hälsa, och han utvecklade en teori som försökte förklara hur det kom sig att kvinnorna kunde vara vid relativt god hälsa. Salutogenes är centralt inom detta begrepp och beskrivs som 'hälsans ursprung'. Det Antonovsky syftade på var att individers hälsa var beroende av känslan av sammanhang, en teori som brukar förklaras som KASAM, känsla av sammanhang.

Det är känsla av sammanhang som avgör hur väl en individ hanterar stressituationer som i sin tur påverkar individens hälsotillstånd. Individer är aldrig 100 procent friska eller sjuka enligt Antonovsky, utan befinner sig i tillstånd mellan friskt och sjukt.

Graden av friskhet bestäms av KASAM som är uppbyggt av tre komponenter, (Antonovsky, 2005).

- **Begriplighet**, är den uttalade kärnan ur den ursprungliga definitionen. Handlar om i vilken utsträckning man upplever de inre och yttre stimuli som för individen är förnuftmässigt gripbara, kan liknas med information som är sammanhängande, ordnad, strukturerad och tydlig framför slumpmässig, oväntad och oförklarlig. Den handlar vidare även om intryck i tillvaron som någorlunda förnuftmässigt gripbara, strukturerade och förutsägbara. Individer med hög känsla av begriplighet väntar sig att de stimuli som denne kommer att möta i framtiden är förutsägbara eller att om det kommer som överraskningar, går att förklaras och lösas. Det är viktigt att man förklarar att detta inte säger något om ett stimulus önskvärdhet, exempelvis misslyckande, motgångar och dödsfall kan påträffas. De individerna är kapabla att göra dessa begripbara, (Antonovsky, 2005). Det innebär att individen har en

stabil förmåga att bedöma verkligheten och förstå varför det är som det är eller blir som det blir. Denna dimension av kontroll är en grundläggande förutsättning för nästa komponent, Hanterbarhet.

• **Hanterbarhet**, definieras som den grad man upplever att man upplever att det finns resurser till ens förfogande och möjlighet att agera utifrån de krav som ställs på en. Resurser som kan stå till ens förfogande kan beskrivas som resurser som finns inom ens egna kontroll eller som kontrolleras av behöriga andra, exempelvis familjemedlemmar. Individer med hög känsla av hanterbarhet upplever sig inte vara offer för yttre omständigheter och påfrestningar eller finner att livet behandlar en orättvist. Dessa upplever vid olyckor att de kommer kunna finna sig själva och inte sörja för alltid, (ibid.). Begreppet hanterbarhet finns för att beskriva människans egenmakt och möjlighet att styra över sitt liv.

• **Meningsfullhet**, är den tredje komponenten som var med i den ursprungliga definitionen av känslan av sammanhang samt är KASAM begreppets motivationskomponent, svaret på livets alla varför-frågor. Upplevelsen av meningsfullhet har en stark känslomässig grund i människan. Något som upplevs om det känns som de utmaningar en individ kan komma att möta är värda att engagera sig i, (ibid.).

“Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställs på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang”. - Antonovsky, (2005) s. 46.

Stressorer är en central del inom KASAM- begreppet som innebär krav som det inte finns några omedelbart tillgängliga eller automatiska adaptiva responser på, utan har som främsta konsekvens att ett spänningstillstånd uppstår. Det är oundvikligt att det leder till en väsentlig försämring av en individs känsla av sammanhang. En avsaknad av GMR, generella motståndets resurser, kan komma att utgöra en stressor. Antonovsky, (2005) menade att rörande GMR att de skapar livserfarenheter som formas av entydighet samt delaktighet i att forma resultatet och en balans i underöverbelastningen. Vilket på så sätt förstärker en stark KASAM. Individer kan i följande avseenden, välstånd, kulturell stabilitet och jag- styrka, placeras på ett kontinuum, (Månsson, 2008). Ju högre nivå individen befinner sig på kontinuumet, ju större sannolikhet kommer man att göra den här typen av livserfarenheter som bidrar till ett starkare KASAM. Vidare, ju lägre man befinner sig i ovanstående avseenden, är det med större sannolikhet att de livserfarenheterna man genomgår, kan bidra till en svagare KASAM, (Antonovsky, 2005). Sammanfattningsvis går det att definiera stressorer som något som för in entropi i ens system, något som kan förklaras som en livserfarenhet kännetecknad av bristande entydighet, under- och överbelastning samt utan möjlighet till medbestämmande. Antonovsky, (ibid) förklarade i huvudsak följande stressorer, kroniska stressorer, viktiga livshändelser samt dagsakuta förtretligheter. De tre flyter ihop med varandra, utan några tydliga gränser, men är trots det kvalitativt olika.

- **Kroniska stressorer**, en livssituation, ett tillstånd eller en egenskap som väsentligt karakteriserar en individs liv. Kroniska stressorer som växer in i individens livssituation är generaliserade och långvariga. De utgör de avgörande faktorerna bakom individens KASAM-nivå.
- **Viktiga livshändelser**, kan motsvara en skilsmässa, en familjemedlems död, avsked från arbetet eller en ny familjemedlem. Trots att sådana händelser kan vara väntade och inträffar vid 'rätt' tidpunkt, stämmer de överens med den definition av stressorer vid händelser som vi inte har några automatiska responser på. Det viktiga med denna typ av händelser är inte händelsen i sig, utan de följer händelsen eller händelserna ger upphov till. Det händelserna bidrar med är att skapa spänning. Styrkan i KASAM är hos den individ som upplever den här typ av händelser som bestämmer om följderna av händelserna kommer att vara skadliga, neutrala eller hälsofrämjande.
- **Dagsakuta förtretligheter**, kan motsvara många avgränsande händelser i våra liv, som antingen är positiva eller negativa. Stressorer av händelser på vilka det inte finns någon automatisk adaptiv respons, exempelvis att misslyckas med uppkörningen på körskolan. Denna typ av händelser intresserade inte Antonovksy, (2005) något vidare, då han inte hade någon förståelse för vad de skulle kunna ha för inverkan på varken individens hälsotillstånd eller KASAM. Om individer utsätts för flertalet och återkommande förtretligheter eller glädjeämnen så var Antonovskys, (ibid) gissning att framkom från mer grundläggande livssituationer, en kronisk resurs eller stressor. Är händelserna istället tillfälliga kan dessa, med gott samvete bortses ifrån, trots att det är ett faktum som kräver anpassning.

6.4 Hälsopromotion

Hälsopromotion definieras av WHO (2015) som 'den process som gör det möjligt för människor att öka kontrollen över och förbättra sin hälsa och därmed leva ett aktivt och produktivt liv för att uppnå välbefinnande och livskvalitet.

Hälsopromotion har sin utgångspunkt i att arbeta främjande med hälsan i arbetslivet, den utgångspunkten tog sin början under 1970-talet, men har sina rötter så långt bak som till när WHO grundades på 1940-talet. Ett hälsofrämjande arbete måste beröra alla nivåer i en organisation som på något sätt kan påverka medarbetarnas hälsa. Det faktum att individens egna ansvar för både sin egen samt arbetsplatsens hälsa kvarstår, (Hanson, 2004). Hälsopromotion kan definieras som en strategi för hälsoarbete som bygger på begreppet salutogenes. Begreppet kan förklaras som det som är bidragande till att individens hälsa bevaras och/eller förbättras. Fokus ligger på hela människan och dennes livsvillkor, (Hanson, 2004).

Fokus inom denna modell ligger främst på hälsan och hälsans villkor samt de grundläggande värderingar som följer. Det är det här fokuset som skiljer denna

modell från generellt förändringsarbete. De fyra kriterierna som krävs för att kunna driva hälsopromotion som en modell för förändringsarbete är,

- **Fokus på främjande**, förklaras som en salutogen inriktning som kan ses som en stark värdegrund för hälsoarbetet. Hälsa handlar mer om att främja det. För att tydligt finna hälsans bestämningsfaktorer krävs det att människan både söker hos själv som i dennes omgivning.
- **Arenatänkandet**, för att kunna applicera det hälsopromotiva arbetet krävs ett sammanhang. På en arena, exempelvis en arbetsplats, finns det sociala samspelet och de omgivande miljöfaktorer som ska påverkas att bli mer hälsofrämjande. Det huvudsakliga syftet med arenatänkandet är att få en avgränsning mot resterande faktorer i människors liv.

- **Delaktighet**, den viktigaste framgångsfaktorn inom hälsopromotion, det samma som gäller för ett förändringsarbete överlag, är den enskilda individens egen möjlighet att vara med och påverka sin situation.
- **Process**, är det kriteriet som förklarar hur hälsoarbetet genomförs. För att hälsoarbetet ska bli framgångsrikt krävs det en struktur och systematik att förhålla sig till. I den med processtanken är att spegla anpassning och flexibilitet för att på främsta sätt förflytta sig från ett utgångsläge till ett önskat läge eller mål.

De fyra kriterierna kan förklaras som beståndsdelar inom hälsopromotion, där alla delar är lika viktiga. Kriterierna är nödvändiga delar för att åstadkomma förändringar mot bättre hälsa för individer i arbetslivet, (Hanson,2004). Hälsopromotion blir tillsammans med teorin om salutogenes, samt de fyra kriterierna en modell för att driva ett förändringsarbete.

6.5 Empowerment

Empowerment är ett centralt begrepp inom hälsopromotion, som handlar om att ge människor förutsättningar för att ta kontrollen över och öka sin egna hälsa. En viktig utgångspunkt vid arbete med hälsopromotion är det holistiska synsättet, som kan förklaras som att se hela människan, det fysiska, såväl som det sociala och mentala. Begreppet empowerment har på senare tid blivit mer populärt, trots att det är en aning diffust. Empowerment innefattar ordet power som betyder styrka, makt och kraft.

Människor har en tendens att vilja känna sig starka och kraftfulla, vill ha något att säga till om och vill ha makt och kontroll över ens egna liv. Begreppet empowerment innefattar även egenskaper som exempelvis självförtroende, socialt stöd, stolthet, delaktighet, egenkontroll, kompetens, medborgarskap, självstyrelse, samarbete och deltagande (Askheim, 2007). I hälsoarbeten nämns begreppet empowerment som det goda förhållningssätt till medarbetare, klienter. Genom goda förhållningssätt visas respekt och ödmjukhet, vilket får motpersonen att känna goda självkänslor. Genom dåliga förhållningssätt får den andre personen att känna sig osäker och mindre kompetent, (ibid.)

6.6 Sammanfattning teoretiska utgångspunkter

Säljö (2014) menade att det sociokulturella perspektivet på lärande handlar om att människan alltid lär sig i sociala sammanhang. Lärande är något som sker i vardagliga samtal, handlingar eller situationer och ger människan förutsättningar för att få med sig något inför framtida situationer. Något som anses vara ett viktigt redskap för lärande är språket, det bidrar med att människor kan socialiseras med varandra, (Säljö,2010). Begreppet samarbetshälsa kan sammanfattas som uppmärksammandet av de känslomässiga samt sociala reaktioner som kan uppstå i samspel med andra människor. Att samarbeta på sina arbetsplats bidrar med mer än vad som kan göras på egen hand. Faktorer som är bidragande till ett förande av arbetsglädje är de egna upplevelserna av möjligheten till kontroll och inflytande över den egna arbetssituationen, (Sandberg, 2011). KASAM är Aron Antonovskys (2005) teori om känsla av sammanhang. Teorin innefattar tre komponenter, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Samtliga komponenter är viktiga faktorer för att kunna ha ett högt värde av KASAM.

Det sista begrepp som ligger som teoretisk grund för den här studien är empowerment, ett centralt begrepp inom hälsopromotion. Empowerment har på senare tid blivit allt mer populärt även om det uppfattas som en aningens diffust. Innefattar egenskaper som exempelvis, egenmakt, egen kontroll, självförtroende och delaktighet. Benämns inom hälsoarbeten som goda förhållningssätt till medarbetare, (Askheim, 2007).

Valet av dessa teoretiska utgångspunkter grundar sig i att de upplevs vara relevanta för studien, då de belyser och lyfter upp begrepp och faktorer som vi med denna studie vill undersöka. De teoretiska utgångspunkterna sträcker sig inom både ett pedagogiskt som ett hälsoområde, båda områdena har en central grund för forskningsområdet den här studien berör.

7. Metod

Metodavsnittet i den här studien utgår från ett hermeneutiskt perspektiv och innefattar tydliga beskrivningar av hur vi gått tillväga för att kunna genomföra studien.

7.1 Metodansats

7.1.1 Hermeneutik

Enligt hermeneutiken som främst handlar om att förstå, tolka samt förmedla, men som även kan användas för att vidareförmedla upplevelser av olika fenomen, exempelvis inom skolvärlden. Förståelsen för vår omvärld skapas enligt Egidius, (2009) av förståelsen av det förflutna samt nuvarande händelser. Hermeneutiken är lämpad att ta i anspråk när syftet med en studie är att få förfogande över informanternas egna upplevelser av ett fenomen, men även när informanterna skall få större utrymme för att själva ta beslutet för vad de vill skriva och/eller tala om, (Fejes & Thornberg, 2015). När det kommer till att arbeta med hermeneutisk forskning finns det ingen allmän arbetsprocess gällande analys- och tolkningsprocessen. Anledningen beror på att forskare har skiftande ingång samt förförståelse för fenomen, vilket bidrar till att från det kan besluta för varierande tillvägagångssätt för att tolka samt förstå sitt insamlade empiriska material, (Fejes & Thornberg, 2015).

7.2 Val av metod

Den mest använda metod inom kvalitativ forskning är intervjuer och kan utföras på många sätt. Kvalitativ forskning är mindre strukturerad än vad kvantitativ forskning är, fast med större flexibilitet och mer trovärdighet. Vilket Hassmén och Hassmén (2008) menar då det finns ett större intresse på att få så detaljrika svar som möjligt. Vi valde att genomföra en kvalitativ undersökning med en hermeneutisk metodansats där vi samlade in vår empiri via tidigare forskning av det valda ämnesområdet, arbetsbelastning och arbetsmiljö samt intervjuer av universitetslärare. För att kunna genomföra intervjuerna krävdes först insamling och bearbetning av information som berör det valda ämnet. Det för att få djupare kunskaper och förståelse för material som redan existerar. Därefter utarbetade vi en intervjumall med intervjufrågor som upplevdes vara relevanta för att senare kunna besvara de frågeställningarna i vår studie.

Det finns en mängd aspekter som varken kan förberedas eller kontrolleras när en intervju genomförs. Då intervjuer noggrant planeras kan intervjupersonen vara sensibel för den hen möter. Enligt Ahrne och Svensson (2012) handlar det om att två personer med olika identiteter möts, vilket antingen kan leda till att intervjupersonen känner sig trygg eller inte. Även om det är okontrollerbart, är det lika viktigt för forskaren att förbereda sig så mycket som möjligt. Det gäller att vara påläst och informerad om det aktuella ämnet när det är aktuellt för genomförandet av intervjuer, vilket också är fördel då Ahrne och Svensson (2012) menar att det är viktigt att visa intervjupersonen att som forskare bemästra en baskunskap om ämnet som intervjun handlar om.

7.3 Urval

När vi som forskare kom fram till vilken metod som lämpade sig bäst för att få fram den empiri som behövdes för att få forskningsfrågorna besvarade, var nästa steg i bearbetningen att tänka på vilka empiriska undersökningsspersoner som skulle riktas in i fokus, (Ahrne & Svensson, 2012).

Då vi utförde en kvalitativ studie låg intresset i att hitta individer som kan ge oss så djupgående och informationsrik empiri som möjligt. Det första steget i processen kan då vara att specifikt välja ut miljön där undersökningsspersonerna skulle kunna finnas, för att därefter välja ut deltagarna. Vidare i processen är det bra att börja tänka på vissa aspekter, exempelvis vilka som skulle kunna fördjupa förståelsen för ämnet. En stor fördel är då att hitta undersökningssdeltagare som är kunniga, verbala och intresserade av att dela med sig av sina erfarenheter, upplevelser, känslor och tankar, (Hassmén & Hassmén, 2008).

Anledningen till att våra undersökningssdeltagare har handplockats, var att de troligen ansågs kunna utge relevant information utifrån studiens syfte, (Hassmén & Hassmén, 2008).

Efter beslutet att använda oss av intervjuer för att samla in vår empiri var vi tvungna att göra ett urval av vilka som skulle delta i studien. Som det framgår i syftet i början av arbetet, ligger fokus på universitetslärare inom högskolesektorn i Sverige.

Anledning till vårt urval grundade sig i att vi ville bidra med forskning som rör individers välbefinnande på arbetsplatsen. Där vi med utgångspunkt i Aaron Antonovskys teori om KASAM, hälsopromotion och empowerment är de begrepp som ligger som grund för arbetet.

Högskolan valdes ut av bekvämlighetsskäl samt lättillgänglighet, då vi som genomför arbetet är bosatta i närliggande område. De personer vi valde att kontakta är verksamma inom samma akademi. Anledning till att den utvalda akademien valts ut grundar sig i området de är verksamma inom, då området har starka kopplingar till vad vi ämnar att undersöka under arbetets gång. För att få tillåtelse att genomföra intervjuer på en högskola, krävdes kontakt med ansvarig rektor samt akademichef över Högskolan. Det gjordes via mail, där vi informerade om vår undersökning samt syfte med den. Efter att fått godkänt från både rektor och akademichef och på så sätt fått tillåtelse att genomföra intervjuerna med lärarna, skickade vi ut en förfrågan samt information om vårt arbete till 15 verksamma lärare inom akademien. Vår förfrågan skickades ut till lika många kvinnor som män. Därefter fick lärarna ta ett eget ställningsantagande om de ville delta i undersökningen eller inte, detta eftersom ett deltagande var frivilligt.

Efter att ha skickat ut en intervjuförfrågan till 15 universitetslärare inom akademien, fick vi ett bortfall på 10 stycken. Vissa bortfall berodde bland annat på att några av de lärare som kontaktades själva ansåg att de inte kunde bidra till undersökningen då de exempelvis endast har en tjänst på 20 procent på högskolan och 80 procent vid annan högskola, vilket gjorde de svårtillgängligt att kunna genomföra en intervju. Ett annat bortfall till vår studie berodde också på att universitetsläraren hade allt för stor arbetsbelastning och hade därför inte tid till att ställa upp på en intervju. Ett stort bortfall bidrog med nervositet för hur mycket empiri studien skulle kunna byggas på.

7.4 Genomförande

Som tidigare nämnt, skickades ett mail ut till de kontaktpersoner som ansågs vara bäst lämpade eftersom universitetslärarna är verksamma inom akademien som berör studiens syfte. Mailet som sändes ut till samtliga innehöll beskrivning av syfte, etiska aspekter och allmän information gällande intervjun. Av 15 förfrågningar fick vi respons från fem som var intresserade av att delta. Deltagarna bestod av tre kvinnor och två män som alla är verksamma i samma akademi på högskolan. Val av plats och tid var något som våra deltagare själva fick välja och samtliga intervjuer genomfördes i enrum på deltagarnas arbetsplats antingen på deras kontor eller i ett så kallat grupprum, för att våra intervjudeltagare skulle känna sig bekväma under samtalet.

Varje intervju genomfördes på olika dagar och varierade tidsmässigt eftersom varje individ hade olika tankar, åsikter och upplevelser gentemot frågorna som ställdes. Samtliga intervjuer varierade i tid, något som berodde på hur välformulerade svar som besvarades på intervjufrågorna, kortaste intervjun varade under tio minuter, medan den längsta varade under 25 minuter.

Under själva intervjun var det en av oss som ställde frågor medan den andra förde anteckningar samtidigt som vi spelade in varje intervju på en mobiltelefon. En av anledningarna till att vi valde att genomföra intervjun på det tillvägagångssättet grundar sig i vad Bell (2000) förespråkar, vilket bidrar till att ordagrant kunna kontrollera vad som sagts. Även Ahrne och Svensson (2012) rekommenderar denna typ av metod vid intervjuundersökningar eftersom det kommer att underlätta transkriberingen vilket gör arbetet mindre komplicerat. Innan inspelningen påbörjas är det viktigt att be om tillåtelse från intervjupersonen, detta för att följa de etiska ställningsantagandena. Vilket vi förhöll oss till.

Anledningen till varför det även fördes anteckningar från intervjun berodde på att om tekniken skulle gå sönder fanns det anteckningar tillgängliga med stödord, fraser med mera. Denna typ av metod underlättar inte bara själva transkriberingen, utan förenklar även själva intervjutillfället mellan forskare och intervjuperson om ett sådant störande moment skulle förekomma. Störande moment kan bland annat orsaka irritation hos intervjupersonen, menar Bell, (2010). Vi upplevde att det inte förekom några störande moment under någon av intervjuerna förutom att det vid ett tillfälle ringde till en av intervjupersonerna. Intervjupersonen nekade samtalet och intervjun kunde fortsätta.

Efter varje avslutad intervju transkriberades samtligt material där forskaren antecknade på datorn samtidigt som forskaren noga lyssnade på intervjun på en mobiltelefon med hörlurar. Samtliga transkriberingar genomfördes på cirka en timme vardera. När transkriberingen var klar påbörjades en analys av materialet.

7.5 Analys

Inom hermeneutiken försöker man under forskningsprocessen besvara frågorna 'vad är det som visar sig och vad är innebörden av det?'. Den hermeneutiska analysprocessen öppnar upp för bred tolkning av det empiriska materialet då tre olika tolkningar av hermeneutik kan användas under analys- och tolkningsprocessen. Det bidrog till att vi lät det empiriska materialet tala till oss, samtidigt medvetna om att en förförståelse kan vara både till fördel som nackdel. Alla bär på förutfattade meningar och fördomar, vilka vi får förhålla oss till under hela tolkningsprocessen.

Emotiv öppenhet är en kraftfull drivkraft i processen, som kan bidra med förfogande att observera komponenter som ger tecken på exempelvis sorg, lust eller ilska. Den hermeneutiska forskaren har en skyldighet att motta det empiriska materialet med stor mottaglighet, (Fejes & Thornberg, 2015).

Vidare visar en analys av insamlat empirimaterial, det arbete i en forskningsprocess som skärps efter att empirimaterialet samlats in. Analysarbetet uppdelas i tre arbetssätt för att senare kunna skapa samhällsvetenskapliga analyser, (Rennstam & Wästerfors 2011);

- att sortera
- att reducera
- att argumentera

Sortering av empiri möter vad som kan kallas kaosproblemet, som vidare kan förklaras som oöverskådlig och oordning. Forskaren av en studie behöver sortera sitt material på ett berättigat tillvägagångssätt för att förmå ordning för sin analys.

Ordning av empirisktmaterial är inget som skapas av sig självt, utan alstras av forskaren samt den teoretiska inblick som hon eller han använder under analysprocessen. Ordning av det empiriska materialet blir då förtroligt kopplat till de begrepp och teorier forskaren har som utgångspunkt. Vidare menar Rennstam & Wästerfors (2011) att reducera empiri är nödvändigt för att det existerar en omöjlighet i att belysa allt insamlat empiriskt material i en kvalitativ studie. Huruvida forskaren framgångsrikt utsorterar sitt material, utan att frånsäga sig viktigt empiriskt material, har forskaren skapat ett gott underlag för att kunna återberätta viktig information. Reducering av empiri är av vikt samt essentiella val av vad forskaren huvudsakligen vill upptäcka. Argumentation för det insamlade materialet är av betydelse för att göra sig hörd inom det kunskapssamhälle forskaren berör. En forskare som kan argumentera väl för sina påståenden med hjälp av sin insamlade empiri har goda chanser att utforma ett självrådande bidrag. En självständig argumentation av empiri visar ambitioner att bidra till forskningsområdet, (Rennstam & Wästerfors, 2011).

7.6 Etiska ställningstaganden.

Det är av stor betydelse att som forskare inneha kännedom om etiska riktlinjer vid kvalitativa intervjuundersökningar. Kvale och Brinkmann (2014) menar att det handlar om ett moraliskt ansvarsfyllt forskningsbeteende mer än akademisk etisk kunskap. Det är av relevans att forskaren har vetskap om kunskapen som erhålls, då detta förstärker innebörden för forskarens integritet.

I själva forskningen bör forskaren följa etiska aspekter med hänsyn på bland annat urvalet, bemötandet under intervjun och i rapporteringen av studien och som forskare är det viktigt att i själva intervjun tänka över etiska aspekter som att vara human, sensitiv, empatisk och förstående, (Ahrne & Svensson, 2012).

För att kunna genomföra studien är det viktigt att ta ställning till och informera intervjupersonerna om deras rättigheter. Vi informerade våra utvalda intervjupersoner via mail (och på plats) om konfidentialiteten och bad om deras samtycke till att få spela in intervjuerna så att inget material skulle försvinna. Informationen vi sände ut via mail

innehöll även beskrivning av vårt syfte med uppsatsen så att intervjudeltagarna är medvetna om vad det handlar om.

Det finns fyra olika krav som vi har tagit hänsyn till i vår studie, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet, (Hassmén & Hassmén, 2008).

Informationskravet.

Intervjupersonerna blev tilldelade information gällande vår studie. Med information om vilka villkor och vilka uppgifter som avses för de inblandade.

Samtyckeskravet

Samtyckeskravet handlar om att de utvalda deltagarna själva får välja om de vill delta eller inte. Samtycket innebär även att undersökningsdeltagarna har rätten att dra sig ur när som helst, (Kvale & Brinkmann, 2015). Det var något som våra deltagare blev informerade om och fick därmed ta ställning till om de ville delta eller inte.

Konfidentialitetskravet

Vid ett genomförande av en kvalitativ intervjuundersökning är det viktigt att ta hänsyn till deltagarnas privata integritet eftersom de kan förekomma i offentliga rapporter, (ibid). Allt material som samlats in användes endast för vår studie och all information om berörda i vår studie behandlas konfidentiellt, vilket menas med att samtliga inblandade i vår studie inte nämns vid namn.

Nyttjandekravet

Personuppgifter insamlade för forskningens ändamål får inte användas för beslut eller åtgärder som direkt påverkar den enskilde förutom om den berörda ger ett medgivande, (Hassmén & Hassmén, 2008). Insamlat material och uppgifter till vår uppsats kommer endast att användas för studiens ändamål.

7.7 Metodkritik & Metoddiskussion.

Det finns både fördelar och nackdelar med den kvalitativa metoden i forskningsprocessen (Fejes & Thornberg, 2015). Det som uppstod som svårigheter i vår studie var att vi upplevde att vi inte erhöll tillräckligt med tidigare erfarenhet av att intervjua, då vi enbart genomfört den här formen av process vid ett enda tillfälle tidigare. När man genomför en kvalitativ studie och väljer intervjumetoder för insamling av empiri, krävs det att man informerar samt får tillstånd av, i vårt fall rektorn och akademichefen vid högskolan. Det för att alla moment i genomförandet går via *rätt kanaler* och för att det inte ska uppstå problem eller missförstånd vid senare tillfällen. Ytterligare svårigheter var att få individer att ställa upp på en intervju, då man behöver minst ett fåtal intervjuer för att kunna sammanställa, analysera och senare jämföra resultatet. Kvalitativa intervjuer kräver mer tid, kan vara personliga och upplevas mer nära inpå än enkätundersökningar som kan skickas ut via mail. Detta är något som förstärks då Bell (2000) menar att det är en stor fördel med att ha intervjuer som metod på grund av flexibiliteten, eftersom det är lättare att följa upp tankar, idéer och känslor än vad det är med en enkätundersökning, men det finns också problem med intervjuer. Bland annat att det är mer tidskrävande, svårigheter med analysen av de svar som samlas in och att formuleringen av frågorna tar minst lika lång tid som vid producerandet av en enkät. Anledningen till att vi valde att använda oss av intervjuer som kvalitativ metod är för att ge oss själva mer erfarenhet och för att få en mer personlig kontakt med individerna som valde att frivilligt delta i vår studie.

I vår kvalitativa undersökning valde vi att samla in vårt empiriska material med intervjuer, detta med anledning att vi fann denna metod mest lämplig för resultatet vi ville fånga in. Det som upplevdes vara problematiskt med det här valet av empiriinsamlingsmetod var att framställa en intervjuguide som motsvarade de frågor vi genom detta arbete vill få besvarade.

När syfte samt frågeställningar till arbetet började ta sin form var vi tvungna att välja en population samt göra ett urval av populationen där intervjuerna skulle genomföras. Högskolan består av flera olika ämnesakademier, där akademien som deltar i studien valdes ut då denna lämpade sig bäst till vårt arbete. För att syfte och forskningsfrågor handlar om arbetsbelastning samt arbetsmiljö, vilket har starka kopplingar till lärande och välbefinnande. Då dessa ämnen kan upplevas vara personliga och påfrestande på olika stadier, informerades samtliga deltagare, både vid förfrågan av deltagande via mail kommunikation samt vid intervjutillfället att allt material skulle komma att bearbetas och användas konfidentiellt.

Inget av det insamlade empiriska materialet skall i efterhand kunna återkopplas till intervjudeltagarna. Det här är något vi anser kan tolkas både utifrån en positiv synvinkel som negativ. Den positiva synvinkeln är att det ger intervjupersonerna en säkerhet när det kommer till deras deltagande. De öppnar sig lättare och delger information som inte annars kanske skulle framkommit. Ser man det ur en negativ synvinkel är att om denna form av undersökning skulle vara rikstäckande, kan det upplevas svårare att få fram ett större resultat eller bevisa att det insamlade materialet är sanningsenligt.

Vi upplevde även att det hade gett mer tyngd till arbetet om vi haft möjligheten att definiera intervjupersonerna närmare, dock krävs det ett förhållningssätt till de etiska ställningsantaganden.

Samtliga individer vi tog kontakt med inför intervjuerna blev utöver information kring vårt arbete, informerade om vårt syfte, frågeställningar samt intervjuguide.

De första individerna som vi skickade vårt informationsmail till fick först inte med intervjuguiden, något vi upptäckte var viktigt för att de skulle delta i vår undersökning. Något vi tolkar som att de ville vara förberedda på vilka frågor som under skulle komma vid intervjutillfället. Ifall intervjupersonerna upplevt frågorna alltför personliga och utlämnade misstänker vi ett avböjande för deltagande. Vårt ursprungliga mål när det kommer till vilka vi ville ha med i arbetet var en jämn fördelning mellan könen, för att även se om det fanns några tydliga likheter eller skillnader mellan dessa. Av de femton individer som kontaktades, var det fem som ville delta, tre kvinnor och två män, slutsatsen som kan dras är att det inte blev en helt jämn fördelning mellan könen. Det var viktigt för oss att de som kontaktades hade olika anställningar inom akademien på högskolan, för att få ett bredare perspektiv utifall individer inom samma akademi upplevde miljön olika. De som valde att delta var doktorand, lektor samt adjunkter. Det som skiljde sig mellan deltagarna var procenthalten mellan de olika anställningarna, exempelvis lektor 100 procent, adjunkt, 60 procent och forskare 40 procent. Det vi upplevde som problematiskt med det här var att vissa av intervjufrågorna från intervjuguiden var svåra att applicera och/eller få ett lämpligt svar på, då någon av intervjupersonerna befann sig på högskolan mindre än 100 procent av sin arbetstid.

Som forskare när beslutet för vilken metod som ska användas behöver forskaren kritiskt kontrollera metoden för att bedöma reliabiliteten och validiteten av informationen som blivit insamlat. Reliabilitet innebär hur tillförlitlig tillvägagångssättet är för att kunna få

samma typ av svar vid genomförandet av intervjufrågorna vid andra tillfällen på andra människor, (Bell, 2010). Eftersom vi intervjuade människor anser vi att det är svårt att få en hög reliabilitet då det är deras upplevelser och åsikter vi tar del av, vilket är något som förändras med tiden. Det bidrar med att det blir svårt att återfå samma resultat om man skulle implementera likadana intervjufrågor till andra människor. Validitet handlar om mått, det vill säga om en viss intervjufråga mäter eller beskriver det som önskas mäta. Om en fråga inte är reliabel, fattas också validiteten.

Enligt Bell (2010) kan en fråga ge likadana svar vid olika situationer/tillfällen och ändå inte mäta vad den är menad att mäta. Vidare menar Bell (2010) att när genomförandet av en kortare undersökning/studie som inte syftar till att noggrant mäta något, behöver man därför inte heller fördjupa sig allt för mycket i validitetens aspekter. Med tanke på att vi fick svar på det vi ville mäta, ansågs validiteten vara hög.

Som forskare, vid användandet av intervjuer finns risken att falla i några så kallade intervjufallor.

Det är av vikt att inte vara stressad eller nervös, då det kan komma att påverka respondenten och resultatet. Att komma väl förberedd skapar ett lugn både för intervjuare som respondent.

Börja med en kortfattad presentation av en själv, återberätta syftet med arbetet samt vad och hur materialet kommer att användas. Att informera om att allt material kommer att hanteras konfidentiellt, ett viktigt steg för att få respondenten att öppna sig och svara ärligt. Att påpeka att namn inte kommer att delges samt att anonymitet garanteras, är en faktor som kan hindra forskaren att falla i intervjufallor. För ökat samarbete från respondenterna, är att informera om att det existerar ett stort allmänt intresse för det kommande resultatet, (Ejvegård, 2009).

8. Resultat

I det här avsnittet tolkas och redovisas material från samtliga intervjuer utifrån tre kategorier/underrubriker. Samtliga intervjupersoner kommer att benämnas med ett synonymnamn för bevara anonymiteten samt att minska möjligheten att återkoppla resultatet till intervjupersonerna men också för att förenkla läsbarheten i texten.

8.1 Utveckling och lärande på arbetsplatsen.

"Amalia (IP4) - "Jag vet ju vem som är min närmsta chef som är arbetsmiljöansvarig och vet vart jag ska vända mig för de har de tydligt talat om".

"Så att jag skulle nog säga att det jag märker av det fungerar, men jag kan inte riktigt uttala mig om det systematiska och om de liksom lever upp till arbetsmiljölagen, för det vet jag inte. Men från mitt perspektiv så ser det bra ut" – Amalia (IP4).

Samtliga intervjupersoner tilldelades frågan om de upplever ifall arbetsgivaren bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete. Majoriteten upplever den psykosociala miljön som mer komplex och svårhanterad, medan den fysiska arbetsmiljön upplevdes betydligt mer strukturerad och lättare att arbeta med.

‘Anders’ menade på att det ibland upplevs som att det är svårt att “se” den konkreta handlingen av arbetsmiljöarbetet och får känslan utan att veta till 100 procent att det systematiska arbetsmiljöarbetet lite blir som en pappersprodukt. ‘Anders’ upplever att mycket vill till, men att det sen inte blir så stor förändring ändå. Den psykosociala arbetsmiljön upplever ‘Anders’ som mer komplex där det blivit minst utveckling. Handlade det istället om exempelvis att det upplevs finnas behov för en ny matta på sitt kontor menade ‘Anders’ att dessa saker är mer komplexa och är alltså lättare att göra någonting åt.

Vad som bedrivs på skolan är så kallade arbetsmiljöronder, vilket innebär att representanter från högskolan går runt och pratar med anställda om frågor som rör arbetsmiljön. Efter dessa samtal formuleras ett protokoll med ett antal punkter som ska följas upp, samt vem på högskolan som är ansvarig för uppföljningen. Vidare upplever ‘Sofia’ att lärarna träffas regelbundet och att de då går igenom arbetsmiljö checklisten, som innefattar både den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. ‘Sofia’ ansåg att den fysiska arbetsmiljön är relativt enkel att finna lösningar på och att den psykosociala faktorn är något som borde ses över när det kommer till arbetsbelastningen, då den tenderar att bli snedfördelad under läsåret.

Även ‘Sven’ upplever att det systematiska arbetsmiljöarbetet fullföljs, och då i synnerhet den fysiska arbetsmiljön. Han upplever även att de psykosociala faktorerna inte fullföljs. ‘Sven’ menade även på att det psykosociala genomförs via enkäter där man kan besvara frågor som rör det psykosociala, men att det inte görs ärligt då det är lätt att bli identifierad som anställd.

Enkätundersökningarna genomförs av ett externt företag som inte riktigt har den kompetensen att gå in på djupet utan de borde istället göra det internt i huset, “men man

kanske inte värdesätter den kompetensen som finns här bland folkhälsovetare”, avslutar 'Sven'.

Det var svårt för 'Amalia' att besvara frågan rörande systematiskt arbetsmiljöarbete då 'Amalia' arbetat för kort tid på högskolan för att kunna skapa sig en uppfattning, men hon anser att det får gå lite tid så att det finns tid till att märka att saker återkommer regelbundet. Samtidigt upplever 'Amalia' att det är märkbart att saker händer när det gäller den fysiska arbetsmiljön och berättar med ett exempel om att de klagat på ventilationen och att när detta har skett så har det faktiskt blivit åtgärdat. 'Amalia' berättar även att det är tydligt vem som kan vara till hjälp, vända sig till och ta kontakt med ifall detta skulle behövas. I enlighet med övriga intervjudeltagare, upplever även 'Kristine' att det systematiska arbetsmiljöarbete fullföljs, och då genom arbetsmiljöronden. 'Kristine' upplever att det görs saker som de är skyldiga att göra. Det som syns och går att mäta på är de som 'Kristine' upplever som arbetsmiljöronden verkar mot.

Något som också bedrivs på högskolan är så kallad APT, det vill säga arbetsplatsträff. Vilket är ett organiserat forum för att lyfta arbetsmiljöfrågor i kollegiet tillsammans med chef och där alla har lika stor rätt och lika stor skyldighet att bidra till en bättre arbetsmiljö. 'Kristine' som var med och införde APT nämner för oss att APT är ett bra sätt att sondera hur arbetsmiljön ser ut, men att det alltid går att göra mer ändå. Hon upplever ändå att det finns en god vilja i organisationen.

APT infördes som sagt av bland annat 'Kristine' runt år 2008/2009 och det blev regelmässigt omkring år 2010. 'Kristine' talar om att det finns tydliga krav på att alla i organisationen ska genomföra APT, men att det tyvärr inte görs vilket gör 'Kristine' tillsammans med övriga i APT till förebilder och föregångare. Vi ställer frågan hurvida 'Kristine' upplever om hon märker några större skillnader efter dessa APT träffar, och hon förklarar att saker och ting lyfts. Dessa tillfällen ger de anställda chansen att diskutera tillsammans med chefen. Vidare ställdes frågan till 'Kristine' om hur ofta arbetsmiljörondena äger rum och om det märks om det görs något åt sakerna grundligt eller om det endast rörs på ytan. Vi får svaret att 'Kristine' tror att det är en gång per år och att hon upplever att det försöker ta tag i saker, men att det sen alltid finns en del svåra faktorer som 'Kristine' upplever att de ständigt duckar för. 'Kristine' förklarar att det finns skäl till det, eftersom det är svårt och att det är många av dessa saker som också är något signifikativt för akademien. 'Kristine' upplever att alla lärosäten har samma typ av problem. Hur CSN (Centralastudiestödsnämnden) ger studenter pengar är ett av problemen, menar 'Kristine'. Det är på grund av att högskolan måste ha ett terminsystem, där lärarna inte får möjlighet att ha någon form av ledigt/uppehåll mellan höst- och vårterminen, vilket gör det problematiskt eftersom det både avslutar och påbörjar saker samtidigt utan att någon får uppehåll mellan. Det upplever 'Kristine' inte vara optimalt, och nämner för oss att det inte är något deras chefer kan göra något åt.

Högskolan hade stora omstruktureringar och intervjudeltagarna tilldelades frågan om de upplevde några förändringar efter detta. 'Anders' förklarade att anställningen inte i sig har förändrats, däremot så ansågs det ha fått en närmare kontakt med cheferna.

Efter omstruktureringen upplever även 'Kristine' att det systematiska arbetsmiljöarbetet har blivit mycket bättre. Det händer inte bara något på förekommen anledning, utan mycket förebyggs numera i organisationen. Något som enligt 'Kristine' har gjort arbetsmiljön mer

strukturerad, eftersom hon i enlighet med 'Anders' förklarar att de nu har närmare till cheferna och att det har blivit tydligare med vad som är studierektorns arbetsuppgifter. Lärande är något som sker i vardagliga samtal, handlingar eller situationer och ger människan förutsättningar för att få med sig något inför framtida situationer. Att universitetslärarna nu har närmare tillgång och kontakt med cheferna bidrar till ökad interaktion. Vilket är en bidragande faktor till lärande och utveckling bland och för universitetslärarna.

Även 'Sofia' upplever att omstruktureringarna har blivit tydligare och med en bättre struktur. Vidare ansåg 'Sofia' att administrationsuppdragen har delats upp tydligare, men att det istället innebär en större arbetsbörda på dem själva. 'Sofia' som är även är verksam inom sjuksköterskeprogrammet upplever att deras program varit relativt intakta under omstruktureringen, då de inte har ändrat så mycket som andra akademier på högskolan.

Trots det upplever 'Sofia' att omstruktureringen har gett mer positiva effekter än negativa, just tack vare att det blivit en bättre struktur. 'Sofia' berättar att de blev erbjudna att gå över till en ny akademi, LHS (akademien för lärande, humaniora och samhälle). 'Sofia' berättar att det var ingen som var intresserade av detta, utan påstår att sjuksköterskeprogrammet är en rätt så homogen grupp.

Innan omstruktureringarna ägde rum var alla inom (den efterfrågade) akademien utspridda på olika ställen runt om i skolans område, men efter att förändringarna ägt rum placerades anställda inom sektionen tillsammans. 'Anders' ansåg att förändringarna har påverkat arbetet övergripande positivt och ser inte att själva omorganisationen har bidragit med något negativt. 'Sven' däremot, upplever inte omstruktureringarna lika positivt. 'Sven' upplever att omstruktureringarna istället bidrog till stora förändringar i allra högsta grad.

Upplevelsen av detta är att allting har blivit svårare då man får sämre understöd av den stödjande personalen som även de befinner sig i nedskärningar eller omorganisation. Vidare förklarar 'Sven' att de som bestämmer kring förändringarna endast sitter 400 meter bort i höghusen, men att de inte har någon koll på vad de inom akademien håller på med.

“Det bidrar med mycket skrivbordsprodukter och vi får inte veta något förrän det är färdigt” - 'Sven'

Vilket i sin tur bidrar med att det inte heller har någon möjlighet att förbereda sig själv och då får man en stressituation över sig också. 'Amalia' upplever sig inte påverkad av den omstrukturering som skett, men berättar även att påverkad blir man av att andra inom akademien blir påverkade. Vilket kan styrkas av 'Svens' upplevelser angående omstruktureringen. 'Sven' anser att det inte blev några positiva effekter av omstruktureringen utan upplever allting som extremt mycket negativt. 'Sven' tillade även att det är studenterna som blir lidande när vi inte får någon arbetsro att göra vårt riktiga jobb på grund av alla dessa förändringar, så är det vi själva som blir sjukskrivna och det är studenterna som blir lidande av det med. 'Sven' ser inte några positiva följder av omstruktureringen, iallafall på kort sikt, möjligen på längre sikt. Då de här förändringarna handlar om nedskärningar fast det kallas för förändring eller rationalisering, att skära ner på det sättet bidrar inte med något positivt.

8.2 En vanlig arbetsdag – Utmaning och motgång – Att uppleva och hantera arbetsbelastning.

Hur en vanlig arbetsdag ser ut för intervjudeltagarna skiljer sig åt beroende på vilken anställningstitel de har. 'Anders' är förnärvarande doktorand men får snart en lektorsanställning. 'Anders' arbetsdagar varierar då han både undervisar och forskar. Detta gör att arbetsdagarna inte ser likadana ut varje gång, eftersom arbetsuppgifterna är fördelade. Forskningen utgör 80 procent av tiden och resterande 20 utgörs av undervisning, vilket även motsvarar 'Sofias' arbetsdagar då även hon undervisar på 80 procent och forskar 20 procent.

'Sofia', är anställd som universitetsadjunkt och förklarade att hennes främsta arbetsuppgifter mestadels är undervisning, men att hon även är doktorand och till viss del forskar. 'Sofia' är anställd på 100 procent. 'Sofias' arbetsdagar skiljer sig åt beroende på om det är en hel- eller halv arbetsdag. Antingen är det seminarium eller föreläsningar, eller så kan 'Sofia' ha en helt fri dag, där hon rättar examinationer och läser på andra arbeten. En arbetsdag kan alltid variera mellan föreläsning, seminarium till att vara helt fri och då utför administrativa uppgifter eller läser in sig på artiklar.

Detta berättar 'Sofia' är både friheten men även ansvaret med jobbet.

En vanlig arbetsdag för 'Sven' som är anställd som lektor på deltid, innefattar undervisning, administrativa uppgifter, handledningstillfällen och väldigt mycket möten. 'Sven' förklarade att han lägger lika mycket tid på undervisning som på administration. Då det på senare år har varit mycket omorganiseringar och förändringar, är något 'Sven' vidare förklarar som att förändringar genererar möten var tionde minut. Att det påstås vara möten var tionde minut, tolkade vi som att det är möten väldigt ofta.

Långa arbetsdagar, tre dagar i veckan är arbetsupplägget för 'Amalia' som veckopendlar. En vanlig arbetsdag är svårdefinierad, då det är väldigt varierande. En doktorand anställning innefattar många timmars forskning, vilket innebär mycket läsande och uppsökande av artiklar, så trots att dagarna kan bli långa är de oftast lugna och stilla. Andra dagar är fullbokade med möten där 'Amalia' varierar mellan handledning med studenter och möten med bland annat sina handledare. Vissa dagar kan vara helt fulltecknade, andra helt tomma.

Mycket av 'Anders' arbetstid går åt att sitta framför datorn, skriva artiklar, presentationer eller ta fram något rimligt upplägg till exempelvis en föreläsning, något som även knyts an med 'Kristines' arbetsdagar. 'Kristine' ägnar också mycket tid åt dataarbete och att läsa och skriva mycket. 'Kristine' har en anställning som adjunkt på 40 procent högskolan. I grunden har 'Kristine' en anställning på 100 procent, men eftersom hon genomför en forskarutbildning på annan ort så är hon istället tjänstledig.

Vidare ställdes frågan hur en arbetsdag kan se ut om 'Kristine' har den andra tjänsten och det innebär istället mer administration, förberedelser, undervisning, studentkontakt och möten.

Vi ställde frågan till samtliga intervjudeltagare om de anser sig ha tid att genomföra sina arbetsuppgifter och svaren varierade. Både 'Sven' och 'Sofia' besvarade att de inte har tid att genomföra sina arbetsuppgifter och förklaringarna till det beror på följande, att de drar ner på undervisnings tiden samt att det läggs på för mycket arbete. 'Kristine' upplever även hon att det inte finns tid till att genomföra arbetsuppgifterna på ordinarie arbetstimmar. 'Kristine' förklarar att de istället jobbar ännu mer och säger att det är ganska vanligt med 50-60 timmars veckor. Vidare ställdes en följdfråga om 'Kristine' upplever att hon måste ta med arbetet hem av anledning till att det inte finns tid till att göra klart arbetsuppgifterna under ordinarie arbetstimmar.

“Jag jobbar alltid hemma. Varje dag i veckan och det beror ju på att man, det finns inte chans att lösa det på arbetstid. Och sen är det ju också så att det finns ju inga gränser för arbetet med stämpelklocka, utan man är aldrig färdig. Man kan alltid göra mer och det är ett gränslöst arbete på de sättet” - 'Kristine'

'Sven' förklarade att det förväntas som universitetslärare att genomföra samma jobb fast på mindre tid. Istället för att ha nio timmars handledning som tidigare, består nu detta bara av sex timmar.

Vidare ställdes frågan om 'Sven' upplever att han behöver ta med sig arbetet hem om han inte hinner med det på ordinarie arbetstid och han upplevde att han alltid behöver det.

'Sven' upplever många störningsmoment på sin arbetstid, vilket kan vara möten som kan komma plötsligt och då finns det ingen annan möjlighet än att ta med sig jobbet hem. Något 'Sven' ansåg att han ständigt får göra.

'Sofia' nämnde att sjuksköterskeprogrammet har ont om lärare, vilket har bidragit med att de har fått göra ännu mer för att få programmet att fungera i undervisningen. Att ta med sig arbetet hem menade 'Sofia' att där får man skilja på dennes undervisning och forskning. Undervisningsmaterialet tas inte med hem i någon större utsträckning, utan 'Sofia' försöker hellre sitta kvar längre på arbetet. När det kommer till forskningen nämnde 'Sofia' att det blir mycket jobb under kvällar och helger.

'Amalia' däremot, upplever att hon har tid att genomföra sina arbetsuppgifter. 'Amalia' upplever att både tid och bra förutsättningar finns, något som är lite speciellt med att vara doktorand eftersom det finns handledare till hjälp. 'Amalia' har två handledare som puttar henne upp tillbaka på banan ifall hon skulle glida för mycket ifrån ämnet. 'Amalia' ansåg att det är knepigt att besvara frågan om hon tar med sig arbetet hem, då de tre dagar som hon är på plats innefattar för få timmar samt att som doktorand förväntas det att man ska läsa väldigt mycket på arbetstid.

“Men det innebär inte att jag är ledig när jag är ledig. Jag tar med mig arbete hem, men när jag är ledig så är jag ledig”. - 'Amalia'.

Det finns alltid saker 'Amalia' nämnde som hon kan läsa och det finns alltid tillgängligt som PDF filer i 'Amalias' ipad och den har hon alltid med sig, förklarade hon.

'Anders' upplever överlag att arbetsbelastningen går lite i perioder, men att det alltid finns något att göra. När det är ett undervisningstillfälle, så upplever 'Anders' att det måste riktas

ett väldigt starkt fokus på studenterna, vilket bidrar till att man blir väldigt trött på eftermiddagarna, som annars brukar vara rätt lugna.

”Man blir rätt så trött i huvudet oavsett om man undervisar, har diskussioner eller handledning eller vad det nu kan vara. På nåt sätt måste man rikta fokus väldigt starkt på studenterna, vilket gör att man blir så trött” - 'Anders'.

Eftermiddagarna brukar ägnas åt lite skrivande eller något annat, förklarade 'Anders'. I vissa kurser som är på mindre högskolepoäng är det svårt att definiera hur arbetsbelastningen ser ut. Det beror på hur mycket eller hur lite involverad universitetsläraren i kursen i fråga är, menade 'Anders'. Ofta fungerar det ändå, fast ibland krävs det att vara extra strukturerad i vad som behöver genomföras inför särskilda tidpunkter. 'Anders' upplevde att det är en svår fråga att besvara när det kommer till frågan rörande ifall de upplever sig behöva ta med sig arbetet hem för att de inte hinner med att genomföra sina uppgifter på ordinarie arbetstider.

Anledningen till att det är en komplex fråga att besvara var för att 'Anders' lägger 80 procent på forskning, som både ligger i det egna intresset men att det även blir så att ta med sig arbetet hem. 'Anders' påpekade däremot att det är ett eget val i viss utsträckning men upplever trots det att de ibland förekommer arbete på övertid.

8.3 Att kunna bibehålla ett välbefinnande genom självständighet och interaktion på arbetsplatsen.

Intervjudeltagarna tilldelades frågan om vilka faktorer de upplever som viktiga för att bibehålla ett gott välbefinnande för att kunna hantera den arbetsbelastning som ställs eller kan ställas.

'Anders' upplever att det är viktigt att man kan prata med varandra eller att man kan be om hjälp med något. Han kallade det en öppenhet i kollegiet och menade på att det är den viktigaste faktorn eftersom det bidrar till att både lösa eventuella problem eller bara för att ta det lugnt. Även 'Sofia' och 'Amalia' nämnde att det är viktigt med ett bra samarbete i kollegiet, lärarna tillsammans eller vart universitetsläraren befinner sig på arbetsplatsen. 'Amalia' upplever att hon inte skulle klara av att arbeta på det vis hon gör, det vill säga veckopendla, om hon inte trivdes med sina kollegor, vilket hon påstår sig göra. Ett bra samarbete och att ha en bra inspirerande chef, menade 'Sofia' vara viktiga faktorer.

”Jag tror att det absolut viktigaste är att ha kul på jobbet, och det handlar väl mycket om gemenskap.” - 'Anders'

”Makt över min egen situation är viktigt. Jag behöver kunna styra inte minst planeringsmässigt eftersom att jag nu är här vissa dagar och inte är här vissa dagar, så behöver jag kunna styra över min kalender. För annars skulle det inte kunna gå ihop om det inte gjorde det, då skulle det kännas väldigt...ja, då skulle jag inte räkna till och då skulle jag inte hinna och då skulle jag inte orka.” - 'Amalia'

Detta förklarade 'Amalia' för oss när hon tilldelades frågan om vilka faktorer som är viktiga för att bibehålla ett gott välbefinnande för att kunna hantera den arbetsbelastning som ställs eller kan ställas på lärarna. Faktorerna som 'Kristine' upplevde som viktiga handlade bland annat om att kunna sätta gränser själv. Det är något 'Kristine' upplever är svårt, men att det

är något man blir bättre på ju äldre man blir och hur länge man har arbetat. 'Kristine' uppfattade detta lärorikt, eftersom det är lärorikt att kompromissa med vissa saker som tidigare kanske inte gjorts.

'Kristine' nämnde även sin träning som en viktig beståndsdel i att bibehålla ett gott välbefinnande, något som 'Kristine' gör på sin fritid och inte under arbetstid. Dessa faktorer upplevde 'Sven' som viktiga för att bibehålla ett gott välbefinnande för att hantera den arbetsbelastning som ställs eller kan ställas.

”Ja, att man får arbetsro och att man får resurser för det som är det viktiga till studenterna istället för att resurserna plockas bort” -'Sven'.

9. Diskussion

I följande avsnitt kommer det sammanställda resultatet presenteras samt återknytas till tidigare forskning och de valda teoretiska utgångspunkterna.

9.1 Utveckling och lärande på arbetsplatsen

Ett av de mål vi som författare hade vid kontakt med universitetslärarna som deltog i studien var att de skulle ha olika anställningar vid högskolan. Det för att få djupare kunskaper om vad det är som skiljer de olika anställningarna åt, men även om och hur de olika anställningarna skiljer sig i förhållande till upplevelserna av arbetsmiljön, arbetsbelastningen och kopplingen till det pedagogiska arbete samt det individuella välbefinnandet. Det upplevdes väldigt intressant att intervjupersonerna, som är verksamma inom samma akademi vid högskolan, har uppfattningar om arbetsmiljön och arbetsbelastningen som liknar men samtidigt skiljer sig från varandra.

Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete där både den psykosociala som fysiska arbetsmiljön ingår. Det är enligt arbetsmiljölagen viktigt att detta görs och fullföljs, (Arbetsmiljöverket, 2015). Den fysiska arbetsmiljön är den faktor som är enkel att förändra till det bättre, medan den psykosociala arbetsmiljön är svårare att göra något åt då den upplevs vara en mer komplex fråga där det inte förekommer någon utveckling enligt universitetslärarna. Samtliga universitetslärare som valde att delta i studien visade utifrån det sammanställda resultatet en enighet kring hur arbetsmiljön hanteras på högskolan. De menar på att den fysiska arbetsmiljön är en faktor som är relativt enkel att förbättra, oavsett om det kommer till en ny matta, ett element eller ett bekvämt kontor, så är det faktorer som det läggs resurser på när det anses vara nödvändigt. Den psykosociala arbetsmiljön är däremot en svårare faktor att åtgärda anser universitetslärarna. Dels för att det anses, som tidigare nämnt en komplex fråga som inte får tillräckligt med resurser för utveckling och dels för att deltagarna upplever att man inte riktigt vet hur denna faktor ska hanteras på ett förhållandevis 'rätt' tillvägagångssätt. Även tidigare forskning visar att den psykosociala arbetsmiljön är bristande och att Arbetsmiljöverket har över hundra specifika föreskrifter som bara rör den fysiska arbetsmiljön, (Göteborgs Universitet, Handelshögskolan, 2015). Det har framgått tydligt att det regelbundet genomförs arbetsmiljöronder på högskolans område varje år, där det bland annat genomförs enkätundersökningar för att försöka få en djupare förståelse i hur anställda vid högskolan uppfattar arbetsmiljön. En deltagares upplevelse var att enkätundersökningarna genomförs av ett externt företag som inte har den kompetens som krävs för att gå in på djupet och att denna uppgift borde genomföras internt. Det finns ett intryck av att universitetslärarna inte har full inblick i hur den psykosociala arbetsmiljön hanteras på högskolan, något som kan kopplas till att avsaknaden av begriplighet över tillvaron existerar, (Antonovsky, 2005). Då det från författarnas perspektiv upplevs som att informationen kring den psykosociala arbetsmiljön inte är strukturerad eller förutsägbar, något Antonovsky (2005) menar på är låg begriplighet inom känslan av sammanhang. Vidare ansåg deltagaren att på grund av det så uppkom funderingar kring att kompetensen bland folkhälsovetarna kanske inte värdesätts på högskolan. En av deltagarna har inte arbetat tillräckligt länge som anställd vid högskolan för att kunna skapa sig en fullständig uppfattning kring hur arbetsmiljöarbetet fungerar, men tillägger att det är märkbart att saker och ting blir åtgärdade ifall det krävs.

Universitetslärarna nämner att det är naturligt att påverkas av sin arbetsmiljö, då det är av vikt att utöver en god fysisk arbetsmiljö, är det även viktigt att uppleva en samhörighet med kollegiet. Då ur både ett professionellt perspektiv, där upplevelsen av att få stöd från andra anställda i akademien finns samt ur ett personligt perspektiv, där möjligheterna att 'snacka skit' finns. Med den kommentaren syftar universitetslärarna till att kunna skämta och dela med sig av livet utanför arbetet på högskolan. Det är något författarna finner viktigt framförallt för att människan alltid lär sig i sociala sammanhang, (Säljö, 2014). Med detta menas att lärandet existerar i vardagliga samtal, handlingar eller händelser och ses som möjligheter för individer eller grupper att ta med sig någonting som senare kommer att användas i en framtida situation, (ibid). Mänskliga handlingar förklaras av det som pågår mellan individer och mellan individer och situationer. Vygotskij, (Säljö,2010) menar att det är faktorer i omgivningen som är avgörande för individens utveckling.

Det sociokulturella perspektivet har betydelse för vuxnas lärande och utveckling, eftersom det främjas av interaktion med andra och i samverkan kan mer läras än på egen hand. En lärare som arbetar med det sociokulturella perspektivet betonar interaktionen som ett verktyg för lärande. Sociokulturellt perspektiv på motivation handlar om relationen mellan den lärande, lärsituationen och den uppgift som ska läras, vilket ska stimulera lärande och motivation hos de berörda. Motivation handlar om att skapa motiverande lärmiljöer, (Elmgren & Henriksson, 2010). Då flera av universitetslärarna som deltog i intervjuerna betonade vikten av samhörighet till övriga i kollegiet för ett tillfredsställande välbefinnande på arbetsplatsen kan kopplingar till det sociokulturella perspektivet dras. Faktorer i omgivningen är avgörande för individens utveckling, vilket bidrar med att den samhörighet som universitetslärarna förklarar är av stor vikt för att ha ett välbefinnande på arbetsplatsen. Ett sociokulturellt perspektiv har stor betydelse för vuxnas lärande och utveckling då det främjas av interaktionen med andra individer samt via samverkan med andra kan mer läras än på egen hand, (ibid.). Finns upplevelserna av arbetsrelaterad stress hos universitetslärarna, då de kan uppleva att de inte finner lösningar på diverse problem, kan de vända sig till övriga i kollegiet för att exempelvis be om råd från andra. Något som bidrar med utveckling och lärande, då under interaktionen tillsammans med andra människor ökar känslan av sammanhang, (Antonovsky, 2005) samt kan bidra med minskad upplevd stress på arbetsplatsen.

Det som gynnar ett kvalitativt och djupinriktat lärande är interaktion med andra, att med intresse och respekt skapa trygghet och engagemang, att definiera tydliga och utmanande mål samt att ge/vara ett stöd till varandra. Att ge stöd för självinsikt och möjlighet till nya perspektiv på omvärlden och sig själv, (Elmgren & Henriksson, 2010). Genom ett gemensamt arbete och diskussioner mellan kollegor kan det bidra till en ökad kvalitet på lärarna. Av en undersökning gjord på Uppsala universitet, klargjordes det att majoriteten av lärarna ansåg att det var betydelsefullt att ledningen uppmuntrade lärarna till en pedagogisk diskussion och till utveckling som lärare. Lärarna ansåg också att stöd för förändringsidéer och att ha någon att diskutera undervisningsfrågor med var viktigt för kvalitén. En del av att utvecklas som lärare handlar om att kunna arbeta med sina svagheter och styrkor och försöka lösa problem. Att som lärare kunna identifiera sina olika starka respektive svaga sidor och försök till att utveckla områdena där de kan användas i praktiken är viktigt för den individuella utvecklingen som lärare, (Elmgren & Henriksson, 2010).

9.2 En vanlig arbetsdag – Utmaning och motgång – Att uppleva och hantera arbetsbelastning.

Högskolan gick igenom en omstrukturering för något år sedan, där vissa akademier fortfarande är under förändring. Vi anser att det kan vara ytterst intressant att försöka ta reda på om denna omstrukturering påverkat universitetslärarna, deras arbetsmiljö, arbetsbelastning och kopplingen till det pedagogiska arbete samt det individuella välbefinnandet. Då omfattande omstruktureringar kan innebära förändringar som kan upplevas vara påfrestande för det personliga välbefinnandet.

Världshälsoorganisationens (2015), definition av hälsopromotion är 'den process som gör det möjligt för människor att öka kontrollen över och förbättra sin hälsa och därmed leva ett aktivt och produktivt liv för att uppnå välbefinnande och livskvalitet'. Utifrån perspektivet som forskare i den här studien, upplevs det vara svårt att främja hälsan på arbetsplatsen när en omstrukturering genomförs. Att det är en påfrestande situation för samtliga inblandade då det blir ett avbrott från de vanliga rutinerna är förståeligt. Omstruktureringar genomförs med jämna mellanrum på samtliga högskolor i Sverige, men bidrar med frågor om hälsopromotionen på arbetsplatsen uppehålls under tiden eller är det något som förbises på kort sikt för att det antas att en omstrukturering skall bidra med hälsofrämjande faktorer på längre sikt?

Studien som genomfördes i Indien, vars syfte var att undersöka arbetsrelaterad stress och utbrändhet hos universitetslärare. Sjuttiofyra procent upplevde måttlig till höga nivåer av arbetsrelaterad stress. Majoriteten av deltagarna i studien upplever stress på grund av strukturen och miljön på organisationen, vilket kommer att följas upp med insatser mot stress. Det är i form av att ändra arbetsmiljön där universitetslärarna arbetar. Interventioner på att genomföra ändring av arbetsmiljön är tanken bakom att minska stress, (Lokanadha & Poornima, 2012). Att de universitetslärare som deltog i intervjuerna för den här studien upplever arbetsrelaterad stress är tydligt i det insamlade resultatet. Det vi finner intressant med resultatet från studien som Lokanadha & Poornima, (2012) genomfört är att en förändring av arbetsmiljön är svaret för minskad arbetsrelaterad stress. Vi anser, utefter vårt insamlade material att en förändring kan bidra till positiva effekter, som minskad arbetsrelaterad stress, samtidigt som det kan bidra med ökad upplevd stress hos universitetslärarna. Att det finns möjligheter till närmare kontakt med övriga i akademien samt cheferna är något som framkommit som fördelaktigt i resultatet efter omstruktureringarna på högskolan. Vidare är det även intressant att bland de universitetslärare som deltog i vår studie har relativt skilda åsikter när det kommer till hur de finner att omstruktureringen har påverkat deras arbetsförmåga och stresshantering. Majoriteten menar på att det enbart har bidragit med positiva effekter då närheten underlättar både arbetsbelastningen samt ökad interaktion med övriga i kollegiet. Medan resterande universitetsdeltagare antingen anser att omstruktureringen enbart har bidragit med krångel och att de behövt fördela sin tid ytterligare en faktor som de inte ansåg vara nödvändig eller att omstruktureringen till fullo enbart varit något negativt. För ett vidare lärande och utveckling bland universitetslärarna är en omstrukturering fördelaktig, då det ständigt sker utveckling bland interaktion, (Säljö, 2010).

En mer fördelaktig lösning eller något som kan komplettera när en omstrukturering har genomförts är att skapa ett lärarlag. Ett lärarlag är en bra arbetsform för att skapa en struktur som ska verka stödjande för lärarna. Det kan finnas ett forum att diskutera pedagogiska och ämnesmässiga frågor. Ett lärarlag kan också utgöra resurser i den enskilde lärarens utveckling och välbefinnande, genom att man utbyter erfarenheter med varandra, antingen

som kritiska vänner eller genom att lärarlaget utgör ett socialt stöd, (Elmgren & Henriksson, 2010). En lösning med ett lärarlag bidrar med fördelar till Vygotskys, (Säljö, 2010) pedagogiska utgångspunkt om det sociokulturella perspektivet. Att han genom sin utgångspunkt har förklarat att det sociokulturella perspektivet på lärande handlar om att människor alltid lär sig i sociala sammanhang. Vygotsky, (idib) försökte även beskriva människans lärprocess och utgick från att lärandet börjar som en social aktivitet i den miljö människor lever i. Det är även viktigt att påpeka att språket är ett viktigt redskap i samspel med andra människor, vilket bidrar till att människor kan socialiseras med varandra. Ett lärarlag är en gynnsam lösning för universitetslärare att fortsätta lära och utvecklas då det kräver interaktion och socialisering med andra. En satsning på ett lärarlag vid högskolan som undersökts under studiens gång tror vi skulle kunna dra nytta av en sådan satsning. Framförallt för framtida undersökning och forskning kring området, då vi enbart har undersökt en akademi, hade det varit intressant att ta reda på utifall det är fler akademier vid högskolan som upplever omstruktureringen likadant samt att utifall ett lärarlag är något som skulle vara en önskning att starta för att fortsätta bidra med bättre hälsa samt kontinuerligt lärande och utveckling. Vi kan hålla med Sandberg, (2011) som menade på att arbeta tillsammans skapar mer än vad det gör vid arbetar på egen hand. Detta menas att samarbetet ska omfattas av människor som kan bidra med sin kompetens för att göra samarbetet bra. Den andra faktorn som sägs vara grundläggande är målbilden, vilket vi kan tyda genom vårt framtagna resultat, är en välmående akademi av universitetslärare. Samtliga som deltagit i studien, trots olika tankar och upplevelser av omstruktureringen så kan vi tyda att de har samma målbild för framtiden. Bättre fördelning av arbetsuppgifter, så att den upplevda arbetsbelastningen minskar, bättre kommunikation mellan kollegiet och cheferna samt ett ökat fokus på satsning av att förbättra den psykosociala hälsan på högskolan. Ett samarbete i form av ett lärarlag tror vi kan bidra med de effekter som efterönskas av universitetslärarna i vår studie.

En av intervjufrågorna från vår intervjuguide berörde en sådan fråga för att se ifall vi kunde få fram ett resultat som visar eller inte visar kopplingar mellan förändringar och välbefinnande. De kopplingar vi finner utifrån vårt sammanställda och bearbetade resultat är att universitetslärarna övervägande upplever förbättringar efter omstruktureringen. Att de som är verksamma inom samma akademi nu är placerade tillsammans, i samma byggnad bidrar med en ökad känsla av samarbete och ökad närhet till övriga i kollegiet och cheferna. Vilket är något som i sin tur bidrar med upplevelser av lättillgänglighet och delaktighet, en faktor som är den viktigaste framgångsfaktorn inom hälsopromotion, (Hanson, 2004). Något som upplevdes intressant här var att det även kunde skilja sig i upplevelsen av omstruktureringen, som inte enbart upplevdes som positivt. Det påpekas även att det snarare gav fler negativa effekter på arbetsmiljön, arbetsbelastningen och kopplingen till det pedagogiska arbetet och det individuella välbefinnandet. Såpass omfattande förändringar bidrar med svårigheter att ha möjligheten till att få understöd av den stödjande personalen, som även den har befunnit sig i omstruktureringar. Wadell & Larsson, (1998) menar att förändringar som både sker på arbetsplatsens yttre och inre miljöer ställer högre krav på de anställda när det gäller förmågan till förändring och engagemang.

Det framkom även att de som fattar samtliga beslut över förändringarna är placerade 400 meter längre bort, men universitetsläraren påstår att de inte har någon övergripande koll på vad akademien arbetar med, då de arbetar mycket med skrivbordsprodukter och att universitetslärarna inte är informerade förrän alla beslut är tagna. De är något som bidrar till att möjligheten att förbereda sig för förändringarna inte finns och i sin tur bidrar med en stressituation universitetslärarna sedan får arbeta sig igenom. Något som bidrar med

negativa påverkningar för lärandet samt välbefinnandet. Säljö (2014) menar vidare på att det handlar inte om hur människor lär sig något eller inte, utan vad de lär sig av de situationerna de ingår i.

Det finns redskap som existerar i samhället som är användbara vid situationer där interaktion mellan individer sker. Språket är ett viktigt redskap som finns mellan människor, något som utvecklas under hela människans livstid. Anledning till att språk är ett viktigt redskap i interaktionen mellan och med andra människor är för att det bidrar till att människor kan socialiseras med varandra, (Säljö, 2014). Något som utifrån vad som nämnts tidigare rörande att besluten som fattas rörande förändringar på högskolan genomförs 400 meter längre bort och att universitetslärarna inte blir informerade förrän besluten är fattade. Det upplever forskarna av den här studien som bristande användning av språket mellan människorna som är anställda vid högskolan. Det resultat som skiljde sig från övrigt resultat förklarar för studien att det inte fanns några positiva effekter med omstruktureringen på högskolan, utan att det upplevs som övervägande negativ. Något som vidare ger negativa effekter på studenterna då det är dem som blir lidande på grund av förändringarna, då tillräckligt med arbetsro inte finns för att utföra det arbete som krävs. Det är något som kan bidra med sjukskrivningar bland universitetslärarna, vilket kan sammanfattas som en negativ effekt för studenterna då undervisningen blir bristande. Det går att återkoppla till

Antonovskys (2005) teori om KASAM, känsla av sammanhang. Antonovsky (2005) menar på att individer aldrig är 100 procent friska eller sjuka, utan ständigt befinner sig i ett tillstånd mellan det friska och det sjuka. I Antonovskys (ibid.) salutogena perspektiv finner författarna en koppling med Marmot (2006) som menade att det är mer gynnsamt att fråga människor varför de är friska, framför varför de är stressade. Känsla av sammanhang är det som avgör hur väl en individ hanterar stressande situationer. Känsla av sammanhang består av tre komponenter som alla är avgörande för att bestämma friskhet hos individer. För att 'anses' vara frisk innefattar det komponenten begriplighet, där fokuset är och handlar om i vilken utsträckning individer upplever yttre och inre stimuli som för individen är förnuftsmässigt gripbara. Något vi kan koppla till den del av resultatet som ansåg att omstruktureringar enbart bidrar med negativa faktorer. Det finns inga tydliga kopplingar till att omstruktureringen på högskolan anses vara förnuftsmässigt gripbar, då det upplevs som en annan tolkning för nedskärningar. Hanterbarhet är komponenten som definierar den grad man upplever att det finns resurser till ens förfogande och möjlighet att agera utifrån de krav som ställs på en. Något som även kan kopplas till upplevelsen av resursförfogande efter en omstrukturering. Den tredje komponenten som ingår i begreppet KASAM är meningsfullhet och anses vara motivationskomponenten, (Antonovsky, 2005). Vi finner att det är svårtolkat att koppla denna del av resultatet till motivationskomponenten då det inte nämns något om hur universitetslärarnas motivation till sitt arbete är. Däremot får forskarna uppfattningen, efter tolkning och analysering av resultatet att motivationen är frånvarande. Det avsnitt i resultatet som skiljer sig betydande från resterande tolkningar och uppfattningar av omstruktureringen av högskolan, tyder vi som frånvaro av empowerment.

Ett centralt begrepp inom hälsopromotion är empowerment som handlar om att ge individer förutsättningar för att ta kontrollen över och öka sin egna hälsa. Innefattat av ordet 'power' så kan empowerment kopplas till egenskaper som styrka, makt och kraft. Vilka vi anser är viktiga egenskaper för att uppleva sig vara vid bra välbefinnande, (Askheim & Starrin, 2010) .

Vi finner det ytterst intressant hur det kommer sig att universitetslärare anställda inom samma akademi på högskolan upplever att deras omvärld inom högskolan som starkt varierande. Det öppnar upp för diskussionen ifall det är endast ett fåtal individer som uppfattar arbetsmiljön ur ett negativt perspektiv och majoriteten ur ett positivt perspektiv. Beror det på att minoriteten inte har samma möjligheter att motstå stress och förändringar som riskerar att hota det individuella välbefinnandet? Vi anser att det kan ligga både hos de enskilda individerna samtidigt som det ligger högre upp i ledningen. Vi finner det intressant att samtliga intervjudeltagare upplevde arbetsrelaterad stress, om än på olika nivåer, Sliskovici & Sersic, (2011) förklarade att högskolelärare med lika positioner så som lektor upplever hög grad av arbetsrelaterad stress även i ett annat land. De lektorer som upplever högst grad av stress är de som nyligen fått sin doktorexamen, då de upplever kravökning, (ibid).

Det intryck vi fick efter vår tolkning av resultatet är att de som redan upplever sig ha ett 'bra' välbefinnande, anser själva att det finns resurser till deras förfogande utifall det skulle komma att bli nödvändigt. Resultatet visar även på att de som upplever arbetsmiljön som negativ och att deras enskilda välbefinnande är bristande, inte heller upplever att de resurser för att främja välbefinnandet finns till deras förfogande. Detta anser vi är av stor vikt att poängtera i vår studie då det kan öppna upp och informera om att det kan och bör genomföras förbättringar för att få universitetslärare att uppleva ett bättre välbefinnande på arbetsplatsen.

9.3 Olika anställningar på Högskolan.

De universitetslärare som deltagit i studien har olika anställningar vid högskolan, som tidigare nämnt beror detta på att författarna vill ha djupare förståelse kring hur de olika anställningarna ser ut samt om det på något sätt skiljer sig markant mellan dessa. De som deltog svarade olika när det kommer till hur de upplever att arbetsbelastningen kan komma att påverka deras arbete. Exempelvis, 'Sofia' anser sig inte ha tiden att genomföra sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid, då det läggs på för mycket arbete. Något som beror av två skäl, dels att de för ett par år sedan ändrade arbetstidsavtalet och dels för att kraven att prestera ökade. Upplevelsen av arbetsbelastningen är även något som upplevs olika beroende på läsåret, hur universitetslärarnas egna uppdelning på undervisning, administration och forskning ser ut. Periodvis upplevs ingen större arbetsbelastning då exempelvis 'Amalia', förklarar att det för närvarande inte är mycket undervisning och inga aktuella kurser hon är deltagande i. Utan störst fokus ligger på, när denna studie genomfördes, forskning, där den huvudsakliga uppgiften ligger på att läsa in sig på forskning samt att söka upp deltagare till intervjuundersökningar. 'Sven' upplever dock att det är en ständig arbetsbelastning efter att nedskärningar i tid har gjorts.

Där universitetslärarna förväntas genomföra samma mängd arbete, på kortare tid. Detta var ett genomgående tema bland deltagarna, trots att det inte ständigt upplevdes vara konstant. Att ta med sig arbetet hem för att det inte fanns tillräckligt med tid att genomföra dessa under ordinarie arbetstimmar var en fråga ur intervjuguiden som var svårt att besvara enligt universitetslärarna. Främsta anledning har att göra med de olika typerna av anställningar som deltagarna har. Då det är beroende på hur upplägget under ett läsår ser ut, hur mycket undervisning samt hur delaktig i mindre kurser universitetslärarna är och hur mycket tid som läggs på forskning. Resultatet visar det intressant att samtliga deltagare tar med sig arbetet hem. Högskoleverket (2008) gjorde en tematisk studie om universitetslärarnas arbetssituation som visade att lärarna i genomsnitt arbetar 54 timmar i

veckan, även helger och kvällar. Skillnaden mellan resultatet för universitetslärarna i vår studie är hur ofta eller hur sällan det skedde. En av universitetslärarna upplever att hen ständigt är 'tvungen' att ta med sig arbetet hem, då det absolut inte finns tillräckligt med tid under ordinarie arbetstimmar. Enligt Högskoleverkets (2008) studie orsakas arbetsbelastningen bland annat av att kraven och pressen ökar vilket bidrar till att universitetslärarna inte får tid till återhämtning och i vissa fall kan uppleva stress.

En upplevelse av hög arbetsbelastning kan innebära hot mot hanterbarheten över sin egna tillvaro, beroende på hur individer kan hantera stressande situationer.

Författarna kan dra tolkningen att upplever universitetslärare hög arbetsbelastning, så finns det inte tillräckligt med resurser till deras förfogande att kunna hantera situationen, (Antonovsky, 2005). Vidare menar Antonovsky, (2005) med sin teori om känslan av sammanhang att individer med hög nivå av hanterbarhet upplever sig inte vara offer för yttre omständigheter och påfrestningar. Något som efter analysering av resultatet är varierande bland de deltagande universitetslärarna.

Känslan av meningsfullhet i arbetet grundar sig i upplevelsen av socialt värdesatt beslutsfattande. Detta förtydligas med att känna glädje och stolthet i arbetet samt att man har frihet att själv bestämma över sin situation. Finns det glädje och stolthet i arbetet så kommer det även en känsla av egenmakt, vilket vidare kan kopplas till begreppet empowerment (ibid.).

Antonovsky (2005) nämner även att upplevelser av en balanserad arbetsbelastning är avgörande för känslan av hanterbarhet. Hanterbarhet kan liknas med kontroll, vilket är att känna att man har de resurser som krävs för att lösa eventuella problem. Det som hindrar en individ att känna en känsla av hanterbarhet kommer enligt Antonovsky (2005) från överbelastning utan tillräckliga möjligheter till vila och återhämtning. Avslutningsvis kan vi konstatera i enlighet med Antonovsky (2005) att återkommande arbetsrelaterade problem sänker individens känsla av sammanhang.

9.4 Att kunna bibehålla ett välbefinnande genom självständighet och interaktion på arbetsplatsen.

Den tredje forskningsfrågan författarna vill besvara i denna studie är, påverkar arbetsmiljön universitetslärarnas arbetsbelastning? Efter sammanställning, bearbetning och analysering av empiriinsamlingsmaterialet visar resultatet på att det är viktigt för universitetslärarna att arbetsmiljön är bra för att möjligheten att genomföra sitt arbete ska vara möjligt. Högskolan har som följd av omstruktureringen renoverats för att möjliggöra ett närmare och tydligare samarbete i akademierna. I denna studie har enbart en akademi valts ut för att delta, denna akademi är placerade i de nyrenoverade delarna i byggnaden de är verksamma inom.

Detta bidrar med arbetsrum, kontor och samlingsplatser som förbättrats. Denna fysiska arbetsmiljö tror vi som författare, är en viktig bidragande faktor till att motivera universitetslärare att gå till arbetet. Denna motivationsfaktor är viktig att ha för att känna av ett personligt välbefinnande. Antonovsky, (2005) menar på att motivationsfaktorn, i hans teori om KASAM benämns denna faktor som meningsfullhet, har en stark känslomässig grund i människan. Något man upplever om det känns som de utmaningar man kan komma att möta är värda att engagera sig

i. Detta gör att diskussionen om hur mycket den fysiska arbetsmiljön spelar in för att universitetslärarna skall känna sig motiverade att gå till sitt arbete. Vi finner det svårt att

besvara denna forskningsfråga till fullo på grund av att arbetsmiljön motsvarar ett fysiskt perspektiv som ett psykosocialt. Det psykosociala är något samtliga deltagare i studien anser är bristfällig och kan utvecklas. Dessa två synvinklar på arbetsmiljö anser författarna är sammankopplade och för att främja ett så starkt välbefinnande som möjligt krävs det att man upplever både den fysiska som psykosociala arbetsmiljön som tillfredsställande.

Känslan av meningsfullhet i arbetet grundar sig i en permanent upplevelse av medverkan i socialt värdesatt beslutsfattande. Enligt Antonovsky kan det betyda två saker, glädje och stolthet i arbetet och att man har frihet att själv bestämma över sin situation. Finns det glädje och stolthet i sitt arbete så kommer det, oavsett om individen frivilligt har valt att göra det man gör eller bara hamnar där, att finna en känsla av att ”det är mitt, att ”jag vill göra det som jag gör”. Vad är det då som skapar glädje och stolthet i sitt arbete? Antonovsky, (2005) förklarar att det är den sociala värderingen på två nivåer. De första är den sociala värderingen av verksamheten samt den arbetande individen. Ju mer individen upplever att den sociala värderingen av ens arbete motsvarar ens kriterier på rättvisa, desto större chans är det att individen känner att ”detta är mitt”.

För att öka sannolikheten till att kunna uppleva arbetet som meningsfullt, gäller det att individen (arbetaren) känner att den har möjlighet att välja uppgifterna, arbetsordningen och arbetstakten. Har man inflytande över vad man gör på arbetet, bidrar det i sin tur att vilja investera energi i det.

Den första syftar till att ha en upplevelse av att den personliga sociala struktur som nästan alla våra arbeten ingår i, förser oss med den miljö och den utrustning som vi tror oss behöva för att utföra ett bra arbete. Den andra syftar till att vi måste konstatera att det i nästan alla arbetsmiljöer skapas personliga sociala strukturer. Ibland händer det att de sociala relationerna till och med får större betydelse än individens egna resurser eller de resurser som den personliga strukturen ställer till vårt förfogande.

Överbelastning är ett problem gällande upplevda resurser. Dessa resurser kan vara gemensamma eller ligga utanför individen. Det som stör känslan av hanterbarhet är antingen långvarande eller ofta återkommande akuta överbelastningar där tillräckliga resurser saknas för att individen ska kunna vila och återhämta sig. Det som stärker individens känsla av hanterbarhet handlar om att individen bör ha rimliga materiella, sociala och organisatoriska resurser till förfogande. Tillfällig överbelastning och möjlighet att dra sig tillbaka och lagra energi, kommer att stärka känslan av hanterbarhet. Att uppleva en riktig belastningsbalans är avgörande för känslan av hanterbarhet.

Det finns aspekter på individens arbetssituation som skapar livserfarenheter som är betydande för graden av Kasam. Det är medverkan i socialt värdesatt beslutsfattande, vilket betyder att de förhållande som skapar glädje och stolthet över sitt arbete och friheten att själv få bestämma över sin situation. De andra är social uppskattning av arbetsplatsen, vilket syftar till att rättvisa belöningar och att utrymme för beslut finns med avseende på både arbetet själv och på legitimiteten i arbetskollektivets maktfördelning. Tillsist nämner Antonovsky, (2005) att belastningsbalans är en av aspekterna och syftar på tillgången till resurser för individen och för det kollektiva som samarbetar för att få arbetet väl utfört. Det syftar även på i vilken utsträckning

arbetssituationen och ens plats i den, samt skapar tilltro till arbetstryggheten och underlättar kommunikation och feedback i de sociala relationerna på arbetsplatsen.

Författarna är enade om att svaret på den sista forskningsfrågan är komplicerad. Dels för att de universitetslärare som valt att delta har olika anställningar vid högskolan, vilket bidrar

med att deras arbetsuppgifter samt arbetsdagar att genomföra uppgifterna på ständigt skiljer sig från varandra. Något som blev tydligt under detta temat i resultatet var att deltagarna inte var lika överens om hur detta uppfattas på arbetsplatsen. Det är som tidigare nämnt beroende på om det är för de enskilda universitetslärarna som undervisningen har störst fokus, då de nämner att mycket av deras tidsbaserade resurser går till att förbereda sig inför föreläsningar eller seminarium. Samtidigt som det andra dagar upplevs vara av lugnande karaktär, där huvudfokus ligger på administrativa delar som exempelvis att betygsätta examinationsuppgifter. Andra perioder där undervisningen inte är den faktor som är främst resurskrävande, där forskningen är i fokus blir arbetstimmarna fördelade på ordinarie arbetstimmar som på universitetslärarnas privata tid. Något som 'Anders' exempelvis upplever ens personliga val när fokus ligger på forskning. Dessa faktorer anses enligt författarna vara svåra att koppla samman med Högskoleverkets (2008) studie, där det framkommer att undervisningen kräver mer förberedelser, de administrativa uppgifterna ökar, tiden för forskning och utvecklingsarbete prioriterats ner. Något som inte riktigt överensstämmer med resultaten från vår studie, då de universitetslärare som deltagit har olika arbetsuppgifter beroende på vilken anställningstitel de har och att arbetsuppgifterna är lagda beroende på om de är adjunkt, lektor eller doktorand.

Under samma tema i resultatavsnittet går det att tyda upplevelserna av att det läggs alltför stor arbetsbörda på universitetslärarna, vilket går att återknyta till omstruktureringen som nyligen genomfördes på högskolan. Upplevelsen av en enskild deltagare delger att omstruktureringarna av högskolan är ett förfinat ordval av nedskärningar. Något författarna av denna studie inte har någon djupare information om, däremot går det att spekulera i då det är av intresse att universitetslärare uppfattar dessa omstruktureringar på detta sätt. Är det på grund av nedskärningar arbetsbördan har ökat på anställda inom högskoleakademierna då det förväntas att universitetslärare skall genomföra samma mängd arbete på färre arbetstimmar? Det ger en viss inlevelse av att det gör det svårt för anställda vid högskolan att uppleva hög KASAM, då denna typ av förseelser, enligt författarna gör det svårt att ha hög bergriplighet samt hanterbarhet över sina individuella situationer. I ett fall som detta kan de yttre stimuli som bör vara förnuftsmässigt gripbara, (Antonovsky, 2005), vara otydliga då denna omstrukturering som exempelvis, ur en aspekt genomförs för att förbättra arbetsmöjligheterna på arbetsplatsen medan det ur en annan aspekt tolkas som nedskärningar. Frågan författarna ställer under detta avsnitt är ifall samtliga deltagare i undersökningen reflekterar över detta, men upplever att det är information man inte kan delge i en intervjuundersökning genomförd av högskolestudenter eller är det enbart uppfattningarna från en enskild universitetslärares egna tankar och åsikter kring dessa förändringar? Utöver dessa frågor bidrar det till att författarna även får andra frågor, snarare än att lyckas besvara dem. Hur kan det vara möjligt att arbeta hälsopromotivt på en arbetsplats som bidrar till upplevelser av sådana typer av frågor hos de anställda inom högskoleakademin? Att arbeta hälsopromotivt innebär att främja välbefinnande på arbetsplatsen för att bidra till möjligheten för individer att öka kontrollen över och förbättra sitt välbefinnande och därmed ha möjligheten att leva ett aktivt och produktivt välbefinnande och livskvalitet, (WHO, 2015).

I den här studien väljer författarna att på följande sätt tolka resultatet som så att universitetslärarna vid högskolan har en stor frihet över sin egna arbetstillvaro. Med detta syftas det till att upplägget för en arbetsdag mycket ligger inom deras egna personliga makt. Det är sällan arbetsdagarna ser likadana ut eller innehåller samma former av uppgifter, något som exempelvis 'Sofia' anser är både friheten men även ansvaret med denna form av anställningar. Det är även viktigt för universitetslärarna att den personliga makten över de egna arbetsdagarna finns för att de ska kunna utföra sitt pedagogiska arbete samtidigt som det

ska bidra till att deras välbefinnande kvarstår. Det har nämnts tidigare i detta avsnitt att universitetslärarna upplever att närheten till kollegiet är av stor vikt för att känna en samhörighet och delaktighet på arbetsplatsen. Faktorer som är viktiga för att kunna fasthålla eller sträva efter ett välbefinnande När det kommer till jämställdhet på arbetsplatsen och i arbetsmiljön finner författarna det svårt att se hur detta fungerar som helhet i förhållande till verkligheten. Under studiens gång, som gjort sitt urval för en akademi inom högskoleakademien kan det upplevas svårt att göra enkla tolkningar här. Däremot upplever författarna att efter analysering av det sammanställda resultatavsnittet samt det fysiska mötet, i form av personliga intervjuer verkar detta vara något som finns i den undersökta akademien. Där det framkommer att de anställda inom kollegiet är alla måna om att ha en god kontakt till övriga, både privat som professionellt. Det framkom inte av resultatet att någon av de deltagande universitetslärarna upplevde sig behandlas olika beroende på exempelvis anställning eller kön, utan det verkar snarare vara så att oavsett dessa faktorer så finns det fysiska resurser för samtliga, ifall det skulle finnas situationer eller anledningar till att ta del av dessa.

Universitetslärarna belyser även att det är viktigt att ha makten att styra över sitt egna schema och upplägg över hur dagarna skall genomföras. 'Amalia' nämner att om inte möjligheten att styra över sitt egna schema funnits, då skulle en högre nivå av arbetsbelastning och börda upplevas. Det ska nämnas att 'Amalia' enbart är närvarande på högskolan tre dagar i veckan, på grund av veckopendlande. Att styra sitt schema rent planeringsmässigt är av stor vikt för 'Amalia' för dennes upplevelse är att annars skulle det inte finnas möjligheter för att dagarna skall gå ihop och en vidare reaktion på detta hade bidragit med att orken att fortsätta arbeta på sådana grunder skulle försvinna. Makten över sin egna situation handlar om förutsättningarna för att ta kontrollen över samt öka den individuella hälsan. Detta kan förklaras vidare med begreppet empowerment, (Askheim, 2007), som är ett centralt begrepp inom hälsopromotion. Detta begrepp omfattar egenskaper som exempelvis socialt stöd, delaktighet, egenkontroll och kompetens. Samtliga av dessa egenskaper spelar en viktig roll när det kommer till välbefinnande på arbetsplatsen, då de bidrar med meningsfullhet över arbetssituationerna. Att uppleva delaktighet, att bidra till positiva effekter med sitt arbete och att få positiv respons på dessa är något författarna tror är stora motivationsfaktorer för att lyckas väl med sitt arbete. Med detta sagt anser författarna av denna studie att arbetsmiljön samt upplevelsen av arbetsbelastningen är viktiga faktorer i förhållandet till välbefinnande.

Ett framträdande resultat var att det är viktigt för universitetslärarna att till stora delar kunna styra över sin arbetstid av anledning att det enkelt förklarar, inte hade gått ihop om någon annan skulle styra över det. Författarna tolkar det även som att samtliga universitetslärare är medvetna om att det krävs disciplin för att klara av att styra över sina arbetstimmar på lång sikt, är detta en faktor som inte sköts, riskerar det att öka arbetsbelastningen betydligt.

De forskningsfrågor som ligger till grund för utformningen av detta arbete upplevs blivit besvarade, någon av forskningsfrågorna upplevdes av oss författare vara svårare att besvara. Om detta beror på att universitetsdeltagarna som deltagit inte besvarat frågorna från intervjuguiden till fullo eller om det krävs ett mer omfattande tidsperspektiv för att genomföra studien upplevs som svår att besvara. Däremot har intresset väckts för att i framtiden fortsätta detta arbete och utveckla studien till mer omfattande grader. Författarna fick även en större klarhet över att även om man enbart undersöker en högskoleakademi, där samtliga är verksamma inom samma ämnesområden, så varierar resultaten över hur man upplever sin arbetsmiljö och situation. Vilket är det författarna av denna studie vill undersöka och inför framtida studier belysa så att arbetet kan vidareutvecklas. Att då undersöka på en djupare nivå för att se ifall det finns flera tydliga skillnader eller likheter

bland faktorerna mellan universitetslärare som kan påverka deras upplevelse av välbefinnande på arbetsplatsen.

Innan samtliga intervjuer var genomförda och empirimaterialet insamlat var vi oroliga för att resultat avsnitten inte skulle bli tillräckligt för att kunna uttyda några skillnader eller likheter. Vi skickade informationsbrev till 15 universitetslärare vid högskolan, där enbart fem valde att delta. Den nervositet som vi till en början upplevde, försvann när transkribering och analysering av empirimaterialet var genomfört. Anledningen till att nervositeten försvann var för att vi upplevde att vi fick ett brett insamlat empirimaterial där det fanns mycket information som var värdefullt för vår studie.

10. Slutsats och framtida rekommendationer.

Avslutningsvis för att sammanfatta studien anser författarna att det är ett aktuellt ämnesområde som berörts under studiens gång men att önskemål om att utveckla studien till mer övergripande där man inte enbart undersöker en akademi på högskolan. På så vis bidrar det till djupare förståelse och kunskaper om hur dessa ämnesområden fungerar och om det finns tydliga skillnader eller likheter akademier emellan.

Den utvalda akademien för den här studien upplevdes överlag vara vid bra välbefinnande och upplever att deras arbetsmiljö som givande trots perioder med hög arbetsbelastning. Det blev även, genom studien tydligt att en önskan att utveckla de bristande faktorerna inom akademierna för att i framtiden kunna få ett bättre välmående på arbetsplatsen. Författarna fann det även intressant att det fanns avvikelser i det insamlade empirimaterialet, vilket bidrog till nyfikenheten att utveckla studien och göra denna mer övergripande. Det bidrog även till en tydligare inblick i att trots att samtliga universitetslärare som valde att delta i studien är verksamma inom samma akademi vid högskolan, så är det inte alltid en självklarhet att arbetsmiljön, arbetsbelastningen i relation till välbefinnande upplevs likgiltigt. Efter att genomfört denna studie hade de varit av stort intresse att ha fått ta del av deltagarnas upplevelser kring arbetsmiljö, arbetsbelastning och relationen till dess välbefinnande. Inför framtida forskning önskas få se liknande studier fast i större omfattning, då vår studie endast visade en minoritet av universitetslärarnas upplevelser i Sverige. Författarna finner det även intressant att inför framtida forskning exempelvis varva intervjuer med observationer för att få ett bredare perspektiv på det hela. Författarna har med denna studie fått en insyn hur arbetslivet ser ut för dessa personer och med hjälp av tidigare forskning kring samma ämnen kunnat tillämpa ny fakta till framtida forskning.

Referenser

Ahrne, G., & Svensson, P. (2012) *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber AB
Rennstam, J & Wästerfors, D. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Författarna och Liber AB.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Natur & Kultur, Stockholm

Askheim, O-P., & Starrin, B. (2010). *Empowerment*. I teori och praktik. Gleerups Utbildning AB

Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Studentlitteratur AB

Bell, J., (2000). *Introduktion till forskningsmetodik*. Studentlitteratur: Lund

Edling, C., Nordberg, G., Albin, M. & Norberg, M. (2010). *Arbetsmiljö- och miljömedicin*. En lärobok om hälsa och miljö. Studentlitteratur AB: Lund

Egidius, H. (2009). *Pedagogik för 2000-talet*. Natur och Kultur

Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod*. Studentlitteratur AB: Lund

Elmgren, M & Henriksson, A-S. (2010). *Universitetspedagogik*. Nordstedts Förlagsgrupp AB.

Fejes, A & Thornberg, R. (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. Liber AB: Stockholm

Fjaestad, B. & Wolvén, L-E. (2005). *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Studentlitteratur AB: Lund

Levi, L. (2005). *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Studentlitteratur AB: Lund

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

Hassmén, N. & Hassmén, P. (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. Stockholm: SISU Idrottsböcker.

Holmer, J., & Simonson, B., (2006). *Forskning om arbete*. Studentlitteratur: Lund

International Journal of Educational Planning & Administration. ISSN 2249:3093 Volume 2, Number 2 (2012), pp.109-124. Research India Publications.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur AB: Lund

Marmot, M. (2006). *Statussyndromet*. Hur arbetet påverkar hälsan och livslängden. Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm.

Månsson, E. (2008). *Att skapa en känsla av sammanhang om resultatet av hälsofrämjande strategier bland lärare*. Arbete och hälsa. Göteborgs universitet

Sandberg, H. (2010). *Samarbetshälsa: om effektivt samarbete och välbefinnande*. Lund Studentlitteratur

SLIŠKOVIĆ, A and SERŠIĆ MASLIĆ, D. (2011) - Department of Psychology, University of Zadar, Zadar1, Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Zagreb, Zagreb2, Croatia. 2011 DOI: 10.2478/10004-1254-62-2011-2135

Säljö, R. (2010). *Lärande & Kulturella redskap*. Om lärprocesser och det kollektiva minnet. (2.uppl.). Falun: Nordstedts.

Säljö, R. (2014). *Lärande i praktiken*. Ett sociokulturellt perspektiv. Studentlitteratur AB: Lund

Wadell, B & Larsson, B. (1998). *Arbetsmiljö*. En dold resurs. Studentlitteratur AB: Lund.

Webbreferenser.

Arbetsmiljöverket (2012). Den goda arbetsmiljön och dess indikationer. Hämtad 2015-05-24 från:

http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsversikt/RAP2012_07.pdf : R 2012:7. ISSN:1650-3171.

Arbetsmiljöverket (2015). Arbetsmiljölagen. Hämtad 2015-06-04 från:

<http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h008.pdf>

Göteborgs Universitet, Handelshögskolan (2013), Hämtad: 2015-05-24 från:

http://handels.gu.se/om_handelshogskolan/press/pressmeddelanden/nyheter-detailj/otydliga-lagar-om-skadlig-stress-i-arbetslivet-cid1173073

Högskoleverket (2008). Frihetens pris: Ett gränslöst arbete. *En tematisk studie av de akademiska lärarna och institutionsledarnas arbetsituation*. Hämtad: 2015-04-23 från:

<http://hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a8000254/0822R.pdf> ISSN 1400-948X. R:2008:22

Högskoleverket (2014). Lärare och forskares arbetstid - En studie baserad på statistik.

Hämtad: 2015-05-24 från:

<http://www.uka.se/download/18.23460b45143e7ded837c03/1403093616588/1004R-larare-forskare-arbetstid.pdf> ISSN 1400-948X. R:2010:4

Statens Folkhälsoinstitut. (2011). Hälsa i arbetslivet. Hämtad: 2015-05-23 från:
<http://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/12593/R2011-03-Halsa-i-arbetslivet.pdf>.
Östersund. R 2011:03

Världshälsoorganisationen WHO (2015), Hämtad: 2015-05-23 från:
http://www.who.int/topics/health_promotion/en/ [http://www.euro.who.int/
data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf)

Wallberg, H. (2015 februari). Att undervisa får inte ses som ett nödvändigt ont.
Vetenskapsrådets Tidning.
[http://www.uka.se/arkiv/debattartiklar/20150211debattartikelavuniversitetskanslerharr
jetwallbergicurievetenskapsradetstidningattundervisafarintesessomettnodvandigtont.5.
724fd31114acd6e7ce917f23.html](http://www.uka.se/arkiv/debattartiklar/20150211debattartikelavuniversitetskanslerharrjetwallbergicurievetenskapsradetstidningattundervisafarintesessomettnodvandigtont.5.724fd31114acd6e7ce917f23.html) (Hämtad 2015-05-03)

Bilaga

Intervjuguide

- Vad har ni för anställning?
- Vad är era främsta arbetsuppgifter?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för er?
- Anser ni att ni har tid att genomföra era arbetsuppgifter? FÖJDFRÅGA- Behöver ni portionera ut tiden för att hinna med, då andra uppgifter kan ta tid från ordinarie uppgifter?
- Upplever ni att ni behöver ta med er arbetet hem för att ni inte hinner med under ordinarie arbetstimmar? Varför/varför inte? Hur ofta/hur sällan?
- Vad lägger ni mest tid på? Forskning, undervisning eller administration? Ange i ungefärlig procent.
- Upplever ni några förändringar efter omstruktureringen på högskolan? Har er anställning ändrats på något sätt efter omstruktureringen?
- Har det påverkat ert arbete positivt eller negativt?
- Vilka faktorer är viktiga för att ni ska kunna bibehålla ett gott välbefinnande för att hantera den arbetsbelastning som ställs/kan ställas?
- Arbetsgivaren är skyldig att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete, det vill säga att ständigt undersöka arbetsmiljön för att se vilka risker som finns.
Upplever ni att detta görs och fullföljs?