

Högskolan i Halmstad
Sektionen för lärarutbildning
Allmänt utbildningsområde
Utbildningsvetenskap 61-90 p

Tala är silver men Samtala guld

En studie om lärares upplevelser av samtal
och stöd i förhållande till kolleger och skolledning

Examensarbete lärarprogrammet
Slutseminarium/100113
Författare: Lisbeth Arvidsson
Handledare: Ingrid Nilsson
 Catrin Brödje
Examinator: Pernilla Nilsson
Medexaminator: Fredrik Thornberg

Sammandrag

Denna studie beskriver sju gymnasielärares uppfattningar om stöd och samtal i förhållande till sina kolleger och arbetsledning. Den vetenskapliga metod som använts för undersökningen är kvalitativ och inspirerad av fenomenografin. I resultatet har sex övergripande kategorier vad gäller lärarnas upplevelser av fenomenen analyserats fram. De talar om lösningar av problem, samarbetet, tidsaspekten, inflytande och delaktighet, samtalens struktur och lärarrollen. Lärarna i undersökningen var överlag nöjda med tiden de fick för samtal med kolleger och ledning samt upplevde att stöd fanns att få vid behov. Då problem uppstod i arbetet kunde de få hjälp av kollegerna, skolleningen eller av skolans resurspersonal. Däremot avstod lärarna ibland hjälp från ledningen då de ansåg att den redan var överbelastad. Samarbetet mellan lärarna fungerade för det mesta bra och många upplevde att de också kunde påverka sin arbetssituation. Men en förändrad lärarroll och ökade krav på dokumentation bidrog till att lärarna upplevde sin arbetsbelastning som stor och menade att loven var en förutsättning för att orka fortsätta arbeta som lärare. För att utvecklas i sin profession både vad gäller kunskapsmässigt som didaktiskt, önskade lärarna kontinuerlig fortbildning bekostad av skolorganisationen.

Nyckelord

Lärare, socialt stöd, samtal, reflektion, psykosocial arbetsmiljö, fenomenografi

Innehåll

1. Inledning	4
1.1 Syfte	5
1.2 Frågeställningar	5
2. Bakgrund	6
2.1 Organisationens betydelse	6
2.2 Yrkesprofessionen	8
2.3 Redskapen	10
2.4 Sammanfattning	11
3. Metod	12
3.1 Fenomenografi och datainsamling	12
3.2 Urval och process	13
4. Resultat	14
4.1 Kategorisering	14
4.1.1 Upplevelsen av Stöd och Samtal med kolleger	14
4.1.2 Upplevelsen av Stöd och Samtal med ledningen	17
4.2 Sammanfattning	20
5. Diskussion	22
5.1 Metod	22
5.2 Resultat	24
5.2.1 Samtal och reflektion	24
5.2.2 Organisationens inverkan	26
5.2.3 Utveckling av yrkesprofessionen	28
6. Konklusion och framåtblickar	30
Källhänvisning	
Bilagor	

1. Inledning

Under min utbildning till lärare uppmärksammade jag att en del pedagoger saknade ett gemensamt diskussionsforum där de fritt kunde ge utlopp för sina känslor, tankar och reflektioner kring arbetet i klassrummet. Jag noterade också att förståelsen för en kollegas problem ibland saknades eller att problemen förringades. Men det var inte bara ifrån kolleger lärarna saknade stöd och förståelse utan också ifrån skolledningen, vilket påverkade dem negativt i längden. Detta gjorde mig nyfiken på om lärare över lag saknar stöd från kolleger och arbetsledning och vad som i så fall kan göras för att förbättra deras arbetsituation. I en kvalitativ studie från Indiana USA av Schlichte et al. (2006) undersöktes nyutbildade lärares uppfattningar av olika faktorer som kunde bidra till att lärare kände tillfredsställelse respektive otillfredsställelse med sitt yrkesval. Undersökningen som omfattade fem nyutbildade lärare genomfördes med skriftliga intervjufrågor där lärarna fick beskriva sitt första arbetsår med både positiva och negativa upplevelser och erfarenheter. Resultatet av undersökningen visade att lärarna upplevde det kollegiala samarbetet och stödet som en viktig faktor för att minska stress och social isolering. Men inte bara kollegerna ansågs som viktiga utan även ledningen och eleverna då lärarna ville känna sig behövda av eleverna samt betydelsefulla inom organisationen. För lärarna i studien var de kollegiala relationerna med stöd och samarbete viktiga faktorer för att de skulle känna sig tillfredsställda med sin profession och stanna kvar i yrket. Resultatet av undersökningen stämmer väl överens med Normells (2004) åsikter då hon talar om risken för ohälsa ibland pedagoger när stöd från kolleger och ledning uteblir och man känner sig betydelselös och utbytbar i organisationen. Att individer mår dåligt och känner sig stressade då de flyttas runt i verksamheten är inget ovanligt fenomen utan istället ganska vanligt vilket jag själv uppmärksammat under mina yrkesverksamma år. Med anledning av mitt intresse för lärares hälsa valde jag därför att under min praktik på omvårdnadsprogrammet genomföra en pilotstudie ibland vårdlärarna. I litteraturen och via internet hade jag funnit information angående lärares arbetsmiljö där man som Månsson (2002) i Menckel & Lundqvist (2005 s.13-22), SAM-arbetet (2008, bilaga 1.) samt Lindberg & Vingård (2000) visade att pedagogers arbetsmiljö försämrats, men även vad som kan göras, för att förebygga och förhindra ohälsa. Jag kommer att redogöra mer för detta längre fram under kapitel 2.3.

Min egen pilotstudie visade dock ett annat resultat än det förväntade, då pedagogerna överlag var nöjda med det kollegiala stödet och endast i ringa grad missnöjda med ledningsstödet. En liten del av respondenterna saknade dock tid för pedagogiska samtal och

reflektion samt handledning vid behov. Mina tankar kring resultatet av pilotstudien bidrog till att jag ville genomföra en ny undersökning, men med ett annat urval av lärare. Inga yrkeslärare skulle denna gång ingå i undersökningen, utan endast lärare i rena teoretiska ämnen, då jag var intresserad av andra lärarkulturers upplevelse av fenomenet. En lärarkultur kan beskrivas som Feiman- Nemser & Floden i (Hargreves & Fullan 1996 s. 218-219) gör när de berättar om olika lärarkulturer som en skillnad i ålder, yrkeserfarenhet, social bakgrund, kön och ämne. Då den tidigare undersökningen inriktat sig på en speciell lärarkultur, vårdlärarna, var min tanke att en blandning av lärarkulturer kanske skulle ge ett annat resultat. Undersökningen jag genomförde omfattade sju stycken gymnasielärare vilka undervisade i olika teoretiska ämnen som matematik, spanska, filosofi, svenska, engelska, psykologi, naturkunskap, geografi, biologi, kemi och religion.

1.1. Syfte

Mitt syfte med denna undersökning är att beskriva sju lärares upplevelser av samtal och stöd i förhållande till kolleger och skolledning. Kan man göra en koppling till forskare som Lauvås et. al.(1997) som talar om att använda den resurs vi redan har i våra arbetskolleger då vi behöver få råd och stöd i vår profession eller behöver vi kanske också skapa reflekterande rum som Mollberger Hedqvist (2006) talar om där vi tillsammans kan utveckla vår yrkesprofession. Men lärares föreställning om vad kollegialt stöd och reflektion innebär och hur det kan användas inom skolorganisationen kan också variera beroende på tidigare upplevelser och erfarenheter. Dessutom kan uppfattningen av de olika företeelserna vara beroende av hur väl samarbetet med skolledningen eller kollegerna fungerar. Men lärare kan också uppleva det svårt att ta hjälp och stöd av kolleger enligt Fransson (2006) vilket kan bero på att de utvecklat en självständighet, då de ofta arbetat ensamma i klassrummet. Syftet med undersökningen är inte att förklara orsaken till de olika uppfattningarna utan bara att beskriva själva upplevelsen. Jag har utifrån mitt syfte skapat tre frågeställningar.

1. 2. Frågeställningar

- På vilket sätt upplever lärare att de kan samtala och reflektera med varandra?
- Hur upplever lärare att organisationen påverkar dem i deras yrkesutövning?
- Vad upplever lärare att de behöver för att utvecklas i sin yrkesprofession?

2. Bakgrund

Lärare är i sitt arbete ofta beroende av skolorganisationen då denna kan underlätta eller försvåra arbetet för dem. En tydlig organisation med klara regler och en möjlighet för lärare att känna inflytande och delaktighet ökar deras tillfredsställelse med yrket samt minskar risken för ohälsa menar Rogers (2006) samt Lindberg & Vingård (2000). Men samarbetet mellan pedagogerna och ledningen är också betydelsefullt då det ofta speglar arbetet mellan lärare och elev i undervisningen. Men inte bara organisationen har fått en ökad betydelse för lärares tillfredsställelse med yrket menar Normell (2004) utan även yrkesprofessionen, där det personliga mötet med eleven numera tydligt poängteras. Hon menar att det krävs andra kvalifikationer av dagens lärare än tidigare då de förutom ämneskompetensen också måste vara socialt kompetenta vilket även Nilsson (1993) påtalar då han ser läraren som den naturliga ledaren för klassen. Pedagoger behöver också lära sig samarbeta för att utveckla ett gemensamt yrkesspråk som kan höja professionen och skapa förtroende samt respekt för läraryrket menar Lauvås et. al (1997). Men de redskap som finns tillgängliga för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön samt stärka professionen används inte alltid trots att de redan finns inom skolorganisationen menar forskare som Mollberger Hedqvist (2006) samt Lauvås et al. (1997).

2.1. Organisationens betydelse

Skolans organisation har stor betydelse för hur lärare trivs på arbetet och klarar av att genomföra sitt uppdrag. Under de senaste åren har många forskare intresserat sig för skolorganisationer och undersökt hur de påverkar lärares arbete. Samarbetet mellan lärare kan fungera bra eller dåligt beroende på vilken organisationskultur som finns på skolan menar Lindkvist (1999), Burke & Greenglass (1993), Tatar (2008), Rogers (2006), Schlichte et al. (2005), Aili et al. (2003), Lindberg & Vingård (2000) samt Marklund i Menckel & Lundkvist (2005 s.92-93). Ett sätt för organisationer att lösa problem som uppstår men som man inte vill se är att byta ut eller flytta runt den personal som organisationen uppfattar som ”obekväm” för att slippa ta itu med problemet. Detta påverkar alla som arbetar i organisationen menar Aili et al. (2003) men framförallt de som är nyanställda och beroende av den sociala kulturen runt omkring sig. Om lärare och då framförallt nyutbildade, upplever en otillfredsställelse i arbetet eller med organisationen finns risken att de kanske byter arbetsplats eller slutar som lärare menar både Aili et al. (2003), Lindkvist (1999), Attard & Armour (2005) samt Schlichte et al. (2005). Skolan som organisation har förändrats och det ställs helt andra krav på lärare idag än

tidigare. De personliga kvaliteterna samt lärares tillgänglighet har fått större betydelse än tidigare menar Längsjö & Nilsson (2002), då samarbetet med hemmet och samhället utanför samt det personliga mötet med eleven särskilt betonas i skolans styrdokument (Skolverket 2006). På grund av det ökade samarbetet som förespråkas i läroplanen samt nya kommunikationsmöjligheter erbjuder de flesta skolorganisationer i dag internetkontakt mellan elever och lärare i skolarbetet. Men med nya kommunikationsmöjligheter följer också nya tankesätt vilket kan innebära att pedagoger förväntas vara tillgängliga hela tiden via mobiltelefon eller internet. Men detta krav på kontinuerlig tillgänglighet är inte hållbart i längden menar både Normell (2004) och Jönsson & Nyberg (2006), utan klara gränser mellan arbete och fritid bör finnas. Det är skolorganisationens ansvar att verka för en god arbetsmiljö där en rimlig arbetsbelastning ingår vilket också påtalas i arbetsmiljölagen (SFS 1977:60) och arbetstidslagen (SFS 1982:673). I arbetsmiljölagen ingår även att de anställda skall ges inflytande och delaktighet i verksamheten vilket kan jämföras med kravet på elevers inflytande och delaktighet i sitt arbete som läroplanen (Lpo 94) skolverket(2006)) förordar. Med inflytande och delaktighet i beslut ökar arbetsglädjen, motivationen och engagemanget menar Normell (2004) och Rogers (2006). Behovet av stödande och positiva arbetsplatser för att främja och behålla personalens hälsa framhålls även av Lindberg & Vingård (2000) samt Peterson et al. (2008). De menar att ett ökat samarbete och delaktighet i arbetet samt stöd och uppbackning från kolleger kan förhindra stress och minska den arbetsrelaterade ohälsan. Detta har också tidigare beskrivits i forskningen av Antonovsky (2005) som talar om KASAM (känsla av sammanhang) som en förutsättning för att främja och behålla hälsan. Liknande tankegångar har Karasek & Theorell (1990) med hänvisning till deras ”krav- kontroll” modell som visar att höga krav och lågt inflytande i arbetet medför en ökad ohälsorisk, medan mycket inflytande, lagom mängd arbete, stöd från kolleger och ledning förebygger och främjar individens psykosociala hälsa.

I ett projekt finansierat av Nordiska Ministerrådet, Rådet för arbetslivsforskning och Arbetsinstitutet 1999, undersöktes psykologiska och sociala faktorerers inverkan i arbetslivet av psykologen och forskaren Dallner (1999). Projektet var en del av ett samnordiskt arbete där Finland, Norge och Sverige deltog. Totalt ingick 2000 personer i undersökningen men den svenska delen bestod av 372 anställda vid olika skolor i en kommun. Undersökningen som omfattade 177 frågor förutom en symtombeskrivning på 17 frågor täckte väl den psykosociala arbetsmiljön. I resultatet från undersökningen ingick bland annat personalens upplevelse av stöd från kolleger och ledning och hur de uppfattade att chefen lyssnade till deras problem samt hjälpte till med lösningar. Mer än hälften av lärarna upplevde att deras chef lyssnade till

dem men bara 43 procent kände stöd och hjälp vid behov. En mindre andel 35-37 procent ansåg att deras chef tog itu med problem så snart de uppkom samt uppmuntrade dem att delta i viktiga beslut. Undersökningen visade även att det fanns ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse i organisationen och hälsotillståndet. Liknande tendenser sågs då stöd och hjälp från kolleger undersöktes men andelen lärare som ofta eller alltid fick hjälp av kollegerna var här 66-78 procent. De flesta lärare upplevde sina arbetsplatser som avslappnade och trivsamma samt uppskattade att de ingick i en arbetsgrupp. Den personal som upplevde arbetsklimatet som konkurrensinriktat eller regelstyrt tänkte oftare på att sluta eller söka nytt arbete, de kände sig också mer stressade, utbrända och hade sömnsvårigheter. I en organisation där man känner trygghet och tillit finns också ofta möjlighet för personalen att uttrycka egna åsikter menar Normell (2004) även om de ibland kan vara avvikande. Detta är speciellt viktigt i läraryrket säger hon vidare, då professionen innebär kommunikation på olika plan och i kommunikationen ingår alltid känslor. För att utvecklas i sin profession samt känna trygghet och tillit på arbetsplatsen behöver lärare en stöttande och tydlig organisation menar både Normell (2004), Aili et al. (2003) samt Rogers (2006).

2.2. Yrkesprofessionen

Lärares arbete har ofta inneburit en stor personlig frihet vad gäller utformning av undervisningen som arbetssätt och arbetsformer, men de har alltid haft en yttre ram som timplaner, skolplaner och val av läromedel som gjort den professionella friheten begränsad säger Fransson (2001) och Colnerud & Granström (2002). Deras yrke har ansetts som professionellt av samhället då det krävt kompetens, etik och skicklighet, men är i sociologisk mening inte professionellt enligt Colnerud & Granström (2002) då det inte uppfyller de kriterier som vanligen brukas anges. De har haft en individuell autonomi vad gäller betygssättning, men saknat en etablerad och vedertagen gemensam *yrkesetik* och ett gemensamt *yrkesspråk* fortsätter Colnerud & Granström (2002), vilket kan ha bidragit till att läraryrket inte fått den professionella status som andra autonoma yrkesgrupper som t.ex. psykologer eller läkare haft. Men de senaste årens förändrade attityd från staten och skolverket med slopade timplaner och fria val av läromedel har förändrat förutsättningarna för lärarna. Dessutom har nya arbetssätt som att motivera eleven till egen kunskapsinhämtning, dokumentering av individuella utvecklingsplaner, genomförande av utvecklingssamtal samt medverkan i olika projekt förändrat lärarrollen och ökat det administrativa arbetet för lärarna. De förväntas numera att arbeta ämnesövergripande i olika arbetslag inom skolorganisationen

vilket ibland kan upplevas som stressande och betungande. Det förändrade arbetssättet har medfört att lärares samarbete ökat vilket är positivt med tanke på möjligheten för dem att utveckla ett gemensamt yrkesspråk. Men det förändrade arbetssättet har också påverkat lärarna negativt, påpekar Månsson i Menckel & Lundqvist (2005, s.14-15) då stressen och utbrändheten ibland personalen ökat, vilket i sin tur bidragit till en försämring av deras hälsa på sikt. Månsson berättar att under 1990-talet sökte många lärare företagshälsovården med utmattningssymtom relaterade till den stressiga arbetssituationen. I hennes egen undersökning som genomfördes vid arbetslivsinstitutet (2002) framkom att lärarna upplevde en kompetensförlust, otillräcklighet och maktlöshet i arbetet. Istället för att använda sin kompetens till undervisning upptogs tiden av sociala problem runt eleven samt ett ökat administrativt arbete. En försämring av lärares arbetsmiljö har också påvisats i en undersökning om Hälsa och Miljö inom utbildningsförvaltningen i Halmstad kommun år 2008 (SAM-arbetet 2008). Totala antalet medverkade var 498 personer av 582 kontaktade. I undersökningen som riktade sig till anställd personal inom förvaltningen berördes bland annat frågan om hur stöd och samarbete fungerade mellan kolleger och skolläda. Tidigare undersökning som genomförts år 2005 användes som jämförelse vid redovisning av resultatet. Personalen upplevde att stödet från kollegerna minskat från år 2005 till 2008 men att det uppmuntrande ledarskapet ökat. Trots detta upplevde man tilliten till ledarskapet som sämre. Stödet från chefen var varken bättre eller sämre än tidigare mätning år 2005, medan klimatet på arbetsplatsen upplevdes som sämre. Personalen ökade sin egen kompetens genom utbildning/kurser därefter överförde man den nya kunskapen till andra och sist togs initiativ till utbyte av den nya kunskapen. Undersökningen visade att personalen lärde ut sin egen kunskap men tog inte gärna emot ny kunskap från kolleger, vilket kan kopplas till Fransson (2006) då hon talar om lärares autonomi och svårighet att ta emot råd från andra lärare. Vidare visade undersökningen att arbetsmotivationen hos personalen hade minskat från år 2005 till 2008 liksom personalens engagemang, den sociala och emotionella atmosfären på arbetsplatsen hade blivit sämre enligt personalen. Två diagram från utbildningsförvaltningens undersökningen bifogas som bilaga 1.

I och med att lärarrollen har förändrats behöver vi också andra kvalifikationer i dag än tidigare. Vad som krävs av dagens lärare är en förmåga att kommunicera med elever från olika kulturer samt känna empati och förståelse för den enskilda individen. Forskare som Teven & Mc Croskey (1996) talar om sambandet mellan ”perceived caring” och ökad inlärning, samarbete och motivation hos eleven. ”Perceived caring” innebär att pedagogen skall visa empati, förståelse samt ge respons på elevens upplevelser. Även Asamoj, Eriksson

och Wiking 1978 i Sahlin (2004, s.118) pekar på en förändrad lärarroll där det personliga behöver ingå i mötet med eleven. Läraren skall fungera som en ledare eller ”coach” i klassen och genom samarbete motivera sina elever till egen kunskapsinhämtning för att därefter leda dem mot uppsatta mål. Detta innebär att läraren behöver både ämneskompetens och social kompetens, vilket går att utveckla genom kunskap, erfarenhet och reflektion enligt Nilsson (1993). Tidigare kunde lärare avstå från personligt engagemang i skolarbetet genom att gömma sig bakom lärarrollen menar Goffman (2007) och Waller 1967 i Birnik (1999, s. 23) men idag krävs empati och förståelse då det interpersonella perspektivet framhålls i skolorganisationen. Pedagogers bemötande av elever kommer att påverka deras syn på skolan samt på framtida kunskapsinhämtning menar både Normell (2004) och Aili et al.(2003).

2.3. Redskapen

För att hjälpa lärare utvecklas i sin yrkesprofession samt leva upp till samhällets krav på ett förändrat arbetssätt i skolan där det personliga mötet med eleven betonas behöver pedagoger nya redskap. Istället för att utveckla sin personliga kompetens i ensamhet behöver lärare få samarbeta och gemensamt utveckla nya idéer samt utbyta erfarenheter. Genom samarbete kan vi lära oss se hur vårt arbete påverkas av våra värderingar och olika erfarenheter menar både Mollberger Hedqvist (2006) och Lauvås et al. (1997) då kan ny förståelse utvecklas och yrkeskompetensen förbättras. De menar vidare att detta kan bidra till att lärare så småningom får ett gemensamt yrkesspråk vilket kan hjälpa dem uppnå reell profession i yrket vilket även Colnerud & Granström (2002) framhållit. I arbetet som lärare kommer vi dagligen i kontakt med andra människor och ställs ofta inför situationer som kräver omedelbar handling. Läraryrket kan sägas vara situationsanpassat då pedagoger aldrig i förväg kan veta hur en lektion eller ett föräldrasamtal kommer att utveckla sig trots noggrann planering menar Attard & Armour (2005) samt Aili et al. (2003). I andra organisationer som arbetar med mänskliga relationer till exempel inom vården, ses samtal och reflektion som naturliga delar av arbetet och detta borde vara lika självklart inom skolorganisationen. Skolan är i dag en mångkulturell mötesplats och vi behöver stå i kontakt med våra känslor då vi förväntas visa empati och förståelse för individers olikheter. Det är läraren som möter elevens eller föräldrarnas reaktion och som måste ta ansvar för sina beslut eller konsekvenser av dem säger Aili et al. (2003). Lärare har en delad yrkesroll då de dels skall uppmuntra och motivera eleven till kunskapsinhämtning dels vara den som bedömer och betygsätter elevens prestation. Pedagoger behöver därför ges möjlighet att få ”prata av sig” enligt Mollberger Hedqvist

(2006) för att inte riskera att ta arbetet med hem. Forskare som Schön i Brusling & Strömqvist (2007 s. 34-47) samt Mehrens (1998) förespråkar båda reflektion i arbetet och på arbetet som en utveckling av yrkesprofessionen. Det kan uttryckas som ett utbyte av information och erfarenheter fortsätter hon vidare där vi kan få omedelbar respons på våra tankar och idéer. Lärare kan ta hjälp av varandra och av organisationen för att frigöra tid som kan användas för samtal och reflektion. Det skapas då en reflekterande arbetsplats där vi kan stanna upp, se oss själva och tänka tillbaka, vilket ger en utveckling i professionen menar Mollberger Hedqvist (2006) samt Lauvås et al. (1997).

2.4. Sammanfattning

I tidigare forskning har jag funnit att organisationen i skolan har stor betydelse för lärares arbetstillfredsställelse och utveckling av yrkesprofessionen. Enligt vissa forskare som till exempel Lindberg & Vingård (2000) kan organisationskulturen i skolan vara den faktor som försvårar eller förenklar för läraren att klara av sitt uppdrag. Men också en förändrad yrkesroll med ökat krav på dokumentation, ökat krav på samarbete mellan lärare samt ökat behov av social kompetens hos läraren bidrar till att lärare känner en ökad press vilket kan leda till psykosocial ohälsa i längden. Men det finns redskap inom skolorganisationen enligt forskare som Mollberger Hedqvist (2006) samt Lauvås et al. (1997) för att hjälpa lärare att öka tillfredsställelsen med yrket och utveckla professionen. Forskarna menar att lärare behöver samtala och reflektera med varandra för att lära sig se vilken påverkan personliga erfarenheter och värderingar har på arbetet. Detta bidrar till en utveckling i kompetensen enligt forskarna och en ökad förståelse för individers olikheter och behov. Men för att samtala och reflektera krävs tid och det är skolorganisationens ansvar att frigöra den tid lärare anser att de behöver för att känna tillfredsställelse och utveckling i professionen. Då jag studerade den tidigare forskningen vad gällde lärares psykosociala arbetsmiljö upptäckte jag att kvalitativa undersökningsmetoder var det vanligast förekommande och med anledning av detta valde jag därför att i min egen undersökning använda en empirisk kvalitativ metod som till viss del är inspirerad av fenomenografin.

3. Metoden

I följande avsnitt kommer jag att beskriva den metod jag inspirerats av samt förklara metodens synsätt och arbetssätt. Jag kommer att beskriva vilka kriterier och vilket urval jag haft i undersökningen samt antal respondenter som kontaktats och som ligger till grund för undersökningen. Då datainsamlingsmetoderna kan variera kommer jag att redogöra för mitt eget val av metod. Därefter följer en beskrivning av undersökningens genomförande samt hur den insamlade informationen bearbetats med hänsyn till olika aspekter. Slutligen beskrivs det sätt på vilket resultatet kommer att redovisas.

3.1. Fenomenografi och datainsamling

I min undersökning använde jag mig av en kvalitativ vetenskapsmetod med empirisk ansats då meningen med undersökningen var att fånga människors egna upplevelser och känslor av specifika företeelser. Vetenskapsmetoden jag inspirerats av heter fenomenografi och utarbetades på 70-talet av Ference Marton vid Institutionen för pedagogik vid Göteborgs universitet. Denna metod eller ansats inriktar sig på människors uppfattningar av olika fenomen enligt Larsson (1986) samt att se likheter och skillnader. Fenomenografi kan enligt Larsson (1986) indelas i första ordningens perspektiv, som innebär att beskriva fenomenen som de är, eller andra ordningens perspektiv, beskriva fenomenen som de uppfattas. I undersökningen använder jag mig av andra ordningens perspektiv, att beskriva fenomenen som de uppfattas. Datainsamling kan genomföras på skilda sätt, som bandade intervjuer, skriftliga intervjuer, videofilm eller observationer. Att videofilma eller observera kräver mer tid och är mer komplicerat av olika anledningar som jag inte går in på här, medan bandade eller skriftliga intervjuer är lättare att genomföra. När kvalitativa undersökningar med intervju används finns alltid risken att jag som forskare kan influeras av mina erfarenheter och värderingar vilket kan påverka frågornas utformning och ge ett missvisande resultat. Men om jag är medveten om detta problem och använder min förförståelse rätt kan metoden trots allt användas. Vid en undersökning som denna där respondenterna förväntas producera egen text finns också risken att vissa deltagare avstår ifrån att medverka på grund av tidsbrist vilket man också bör vara medveten om. Min tanke med denna undersökning är inte att skapa en teori utan att visa på olika tolkningar av fenomenet vilket inte alltid behöver vara statistiskt utan kan förändras över tid enligt Larsson (1986). Datainsamlingsmetoden jag använde var standardiserade skriftliga intervjufrågor, där två var strukturerade och resten av frågorna semistrukturerade. Anledningen till detta val av frågor var att svaren skulle bli mer varierande

och personligt formulerade. I en helt strukturerad intervju blir svaren ofta begränsade till *ja* eller *nej* och detta ville jag undvika. Till frågeformulären bifogades ett följebrev där undersökningens syfte, respondenternas skyddande av identitet samt frivilliga deltagande informerades om. Där fanns även namn, adress och telefonnummer till mig som ansvarig för undersökningen, samt information om varifrån undersökningen utgick. Det skriftliga frågeformuläret finns bifogat som bilaga 2 och följebrevet som bilaga 3. Då jag sökte tidigare forskning i ämnet använde jag mig av olika databaser samt bibliotekens boksamlingar. Jag har även funnit litteratur genom att läsa referenslistor i vetenskapliga artiklar och kurslitteratur.

3.2. Urval och process

I undersökningen ingick en fristående gymnasieskola samt tre kommunala gymnasieskolor belägna inom samma kommun. Från början var det tänkt att endast två kommunala gymnasieskolor skulle ingå men på grund av dålig respons ifrån lärarna på skolorna utökades undersökningen till att omfatta ytterligare två skolor, en kommunal och en fristående. Urvalsgruppens enda kriterium var att lärarna undervisade i enbart teoretiska ämnen inga yrkeslärare ingick i undersökningen. Orsaken till detta urval var att det i tidigare pilotstudie ingått endast yrkeslärare och det därför skulle vara intressant att undersöka andra lärarkulturer. Innan undersökningen kunde genomföras kontaktades rektorn på respektive skola för godkännande. Frågeformulären fördelades slumpmässigt ut till lärarna av respektive rektor på skolan. I en första omgång delades 20 stycken frågeformulär ut i två skolor men på grund av tidigare omtalade omständigheter tog jag beslut om att kontakta fler skolor och dela ut ytterligare frågeformulär. Det totala antalet formulär som delades ut blev 40 stycken men på grund av det stora bortfallet kom endast sju stycken att ligga till grund för min undersökning. För att få ett helhetsintryck av svaren lästes först hela frågeformulären igenom med en öppenhet mot innehållet för att uppmärksamma fenomen som framträder särskilt tydligt. Det kan vara vissa yttranden som uttalas ofta eller kraftigt, men även att de återkommer och beskrivs på ett särskilt sätt i frågeformulären. Därefter påbörjades ett mer systematiskt arbete med att försöka finna likheter och skillnader i respondenternas uppfattningar. För att finna de specifika uppfattningar som var lika eller olika, klipptes citaten från respondenternas svar itu och sorterades i ett antal övergripande kategorier. Från dessa kategorier kunde sedan en djupare analys göras och nya kategorier skapas som beskrev hur respondenterna uppfattade det övergripande fenomenet.

4. Resultat

För att underlätta kategoriseringen skapades i första skedet två rubriker som motsvarade de två företeelser som undersökningen riktade sig mot. Därefter påbörjades arbetet med att kategorisera de olika uttalanden som undersökningsresultatet visade.

- **Upplevelsen av Stöd och Samtal med kolleger**
- **Upplevelsen av Stöd och Samtal med ledningen**

4.1. Kategorisering

Inom varje företeelse som beskrivits ovan kommer jag att söka efter likheter och skillnader i respondenternas uttalanden för att skapa övergripande kategorier. Men jag kommer även att försöka analysera på djupet inom kategorierna efter specifika uttalanden som beskriver hur respondenterna uppfattar samma fenomen. Jag gör en kort beskrivande sammanfattning av vad som framkommit inom varje kategori och använder exakt nedtecknade citat från respondenterna för att ge tyngd åt deras uttalanden.

4.1.1. Upplevelsen av Stöd och Samtal med kolleger

När lärarna beskriver vad de tänker angående stöd och samtal med kolleger visar resultatet att det främst handlar om tre olika faktorer som upplevs som betydelsefulla. Kategorierna som analyserats fram är: **Problemlösningar** i arbetet, **samarbetet** med kolleger samt **tiden** de har eller önskade att de hade.

Under kategorin **problemlösningar** beskriver lärarna hur de hanterar problem som uppstår i undervisningssituationen eller med enskilda elever. I denna kategori kunde fyra underkategorier utvecklas som speglade hur lärarna löste problemen. I den första underkategorin talar lärarna om att lösa problemen själv. En av lärarna kallad **Liv** säger: ”oftast själv.” Men det fanns också lärare som bad kollegerna om hjälp och dessa kom att tillhöra underkategori nummer två. Ett exempel på detta är läraren **Erik** som nästan alltid kan ta hjälp av sina kolleger om han behöver. Han säger: ”Fixar det själv men vid svårare fall pratar vi kolleger ihop oss.” Om problemen upplevdes som extra svåra kunde andra personalresurser kopplas in, till exempel kuratorn eller klassföreståndaren. Rektorn räknades inte alltid som en extra resurs enligt vissa lärare då de ansåg att han var den person man sist vände sig till för att få hjälp. Detta menar bland annat läraren **Lena** som skriver: ”Tar upp det

med kurator och klf. sista steget är att blanda in rektor.” Dessa uttalanden från lärarna som beskriver behovet av andra resurspersoner sammanfattades i en tredje underkategori. Men det fanns också lärare som önskade stöd från kollegerna då de upplevde svårigheter runt enskilda elever men inte vågade be om hjälp på grund av den rådande kulturen i lärargruppen. Denna uppfattning hos lärarna skilde sig från de övriga och blev den fjärde underkategorin. Läraren **Mona** uttrycker det som: ”Kollegorna anser nog att var o en måste klara av sitt, önskar jag kunde få info om ifall eleverna har problem utanför skolan [...] de kanske har svårigheter[...] då får man inte reda på det.” Inom denna kategori kunde fyra underkategorier analyseras fram som visade hur lärarna uppfattade problemlösning i arbetet.

1. Någonting man klarar själv
2. Klarar det själv eller tillsammans med kolleger
3. Tar hjälp av andra resurspersoner
4. Någonting man bör klara själv, enligt kollegerna

När lärarna beskriver **samarbetet** med kollegerna talar de både om det rent fysiska som känslomässiga mötet. I denna kategori har fyra underkategorier analyserats fram som beskriver lärarnas olika uppfattningar om samarbete. I den första underkategorin tar lärarna upp problem med att tvingas sitta i olika lokaler och kommunicera med varandra via skolans datornätverk istället för att träffas personligen. **Lena** en av lärarna säger: ”logistiken gör att kärnämneslärarna sitter långt från yrkesämneslärarna[...] tycker att det skulle varit bättre om alla i arbetslaget satt nära varandra (fysiskt)” Ibland kan det också vara svårt för en lärare att göra sin röst hörd, då många i arbetslaget vill framföra sina åsikter och ingen lyssnar på den andre. Men lärarna kan också uppleva att vad de än säger uppfattas det som felaktigt av kollegerna. Detta blev den andra underkategorin och beskrivs av en lärare **Mona** med orden: ”I mitt arbetslag vill många komma till tals och det råder en ”vem gör mest” attityd. Det är svårt att komma till tals och håller man tyst, är det det som irriterar.” Samarbetet kan också försvåras av att man inom gruppen har olika åsikter om vilka uppgifter som måste genomföras och vem som skall genomföra dem. Dessa uppfattningar kom att tillhöra en tredje underkategori och beskriver lärarnas upplevelse av att inte själv få välja arbetsuppgift. Läraren **Mona** fortsätter: ”Ofta känns det som att man gör sitt för att man måste göra det man blev tilldelad, inte för att man ser en mening med det o vill.” Men det finns också lärargrupper där lärarnas olika personligheter kan få komma fram och accepteras av de övriga i gruppen då det inte anses inverkar på gruppens samarbete. **Erik** talar om hur han upplever olikheterna

inom gruppen: ”Idag bra [...] vi träffas när vi behöver [...] vissa är rigida och dåraktigt envisa och några har vigt sitt liv åt skolan men de flesta är smidiga.” Dessa uppfattningar kom att tillhöra en fjärde underkategori som beskriver att samarbete mellan lärarna finns trots olika åsikter och inställningar till arbetet. När lärarna talar om samarbete kan fyra olika underkategorier analyseras fram.

1. Problemfyllt om man inte har fysisk kontakt
2. Hänsyn skall tas till olika åsikter
3. Man blir tvingad till att utföra uppgifter
4. Man samarbetar när man behöver

I kategorin **tiden** beskriver lärarna tiden de har, men också tiden de skulle önska fanns för samtal och diskussion med kolleger. Här kunde tre underkategorier analyseras fram som beskrev hur lärarna uppfattade tiden. Det fanns lärare som inte kunde bestämma över sin tid själv till exempel **Liv** som säger att hon: ”väldigt sällan” samtalar eller reflekterar med andra pedagoger. Det förekom ofta att man mttes i korridoren och hastigt bytte några ord med varandra enligt lärarna. Men samtal förekom även då lärarna egentligen inte förväntades tänka på arbetet som vid kafferasten eller vid lunchen. Detta verkade dock inte störa vissa av lärarna vilket **Lena** framhåller då hon säger: ”Ibland gr det att klämma in lite samtal vid lunch o ev. fika.” Men den vanligaste plats som användes för samtal och diskussion var trots allt lärarnas arbetsrum. De menade att på lärarrummet fanns det nästan alltid tid för samtal mellan lektionerna. Förutom de samtal som uppstod spontant eller vid behov fanns också möjlighet för lärarna att diskutera vid de planerade rutinmässiga möten runt klassen som ägde rum. I den andra underkategorin fanns de lärare som själv bestämde över sin tid. De menade att tid för samtal mellan kolleger nästan alltid fanns och ville man träffas varje dag fanns också möjlighet för detta. En av lärarna, **Eva**, berättar: ”[...] våra vägar till varandra är korta, vill jag diskutera med en annan lärare r det lätt att träffas varje dag.” Då lärarna skulle beskriva sina önskemål vad gällde kontinuiteten i samtalen menade vissa att samtal och reflektion borde förekomma kontinuerligt. Men det fanns också de som hade motsatta uppfattningar och menade att spontana samtal var bättre till skillnad från de som planerats av ledningen. **Erik** säger: ”När andan faller på, inte nr det struktureras av rektor [...]” I den tredje underkategorin framkom att det inte bara var lärarnas behov som styrde nr samtal mellan kolleger ägde rum utan också när lärarna uppmärksammade att klassen eller den enskilda eleven hade behov fr det. **Erik** fortsätter: ”[...] och framförallt när vi mrker att eleverna

behöver det.” När lärarna i undersökningen talade om tiden och hur de använde den i förhållande till kollegerna kunde tre underkategorier urskiljas.

1. Kan sällan bestämma över min tid
2. Bestämmer ofta själv över min tid
3. Tar mig tid när eleverna behöver det

4.1.2. Upplevelsen av Stöd och Samtal med ledningen

När lärarna beskriver sina samtal med skolledningen och möjligheten till stöd kan tre övergripande kategorier analyseras fram: **Samtalens struktur, inflytande och delaktighet** samt **lärarrollen**.

I kategorin som tar upp **samtalens struktur** beskriver lärarna vilka möjligheter de har att få träffa skolledningen för samtal och diskussion. I denna kategori framträdde tre underkategorier som beskriver hur lärarna uppfattade samtalsstrukturen. Den första underkategorin tar upp kontinuerliga och schemalagda samtal med skolledningen. De flesta lärare hade en fast tid för rutinmässiga möten där personal och ledning kunde träffas för samtal runt arbetsituationen. Men tiden mellan samtalen kunde variera från en gång i veckan till en gång i månaden. **Mona** en av lärarna säger: ”Jag skulle återgå till det vi hade förra året, ons kl 16 [...] skolledarinfo- ämnesträff, arbetslag och APT omväxlande veckovis. Då fick man möjlighet för att planera och ventileras i.a.f. en gång i månaden. Egentligen [...] bättre med 5 veckors omväxling då de flesta har 2 ämnen.” Det fanns även önskemål från lärarna om kontinuerliga samtal på schemalagd tid som varje dag, en gång per månad eller i samband med olika projekt. En av lärarna **Carl** säger: ”[...] som arbetsituationen ser ut nu är det svårt att schemalägga men det skulle vara en fördel att kunna schemalägga.” Någon lärare menade dock att tid för samtal alltid fanns på ordinarie konferenstid, vilket för dem innebar sex till sju gånger i månaden samt att samtal också kunde ske spontant. Dessa uppfattningar om möjlighet för spontana samtal tillhör underkategori två. **Carl** fortsätter: ”På konferenstid 6-7 ggr i månaden och ibland dessutom spontant.” Men det fanns också uppfattningen om att dessa möten ofta hade ett styrt innehåll som kunde göra det svårt att samtala om annat än det som planerats. **Mona** säger: ”[...] arbetslags o ämnesträffar ägnas åt annat studiedagarna används till det men då är innehållet styrt.” När lärarna talar om hur stödet och samtalen med skolledningen fungerar eller skulle önska att de fungerade kunde två underkategorier urskiljas.

1. Kontinuerligt och schemalagt
2. Spontant när lärarna behövde

I kategorin **inflytande och delaktighet** beskriver lärarna vilka möjligheter det finns för dem att påverka sin arbetssituation eller söka stöd hos skolledningen. Här kunde fyra underkategorier lyftas fram. Den första kategorin beskriver lärare som känner inflytande över sin arbetssituation samt stöd från ledningen. **Lena** beskriver sitt inflytande som: "[...] fungerar ok. Man vill väl alltid ha så mkt påverkan som möjligt på sin arbetssituation." Även **Lena** har möjlighet att påverka sin arbetssituation, hon säger: "Ganska stor möjlighet att påverka min arbetssituation stöd när det behövs." Men problem kunde uppstå då ledningspersonalen byttes ut och hade olika åsikter om hur de bäst kunde hjälpa sin personal. Lärarnas upplevelse av stöd eller möjlighet att påverka sin arbetssituation var då kopplad till den tillfälliga skolledningen som fanns på skolan och detta beskrivs i underkategori två. **Mona** förklarar: "[...] det beror på vilken rektor man har hur de anser att de hjälper bäst o i vilken situation." Ibland upplevde lärarna att deras påverkan på arbetssituationen var minimal då arbetet bara fylldes på trots att tid saknades. Här känner lärarna inte stöd eller inflytande över sin arbetssituation och detta blev underkategori tre. **Liv** säger: "Mycket dåligt – det bara fylls på oavsett om det finns tid eller inte." Vissa lärare hade åsikten att inte störa ledningen i onödan eftersom de ansåg att den redan var överbelastad med annat administrativt arbete som först måste utföras. Detta beskriver **Erik** då han säger: "[...] i nödfall stödjer rektorerna men de är oftast överbelastade samt beordrade av organisationen ovanför dem att ägna sig åt annat, för att administrationen och byråkratin ska rulla på." Denna uppfattning om skolledningens arbetsbelastning som hinder för att inte söka stöd eller försöka påverka sin arbetssituation tillhör underkategori fyra. När lärarna talar om delaktighet och inflytande i arbetet kunde fyra underkategorier analyseras fram.

1. Kan påverka min arbetssituation och få stöd
2. Beror på den tillfälliga ledningen
3. Känner inte stöd eller inflytande
4. Undviker att kontakta ledningen

Under kategorin **lärarrollen** beskriver lärarna sina upplevelser av en alltför stor arbetsbelastning och behovet av fortbildning. Denna kategori samlade flest uttalanden och representeras därför av ett större antal citat från lärarna. I den första underkategorin beskriver

lärarna sina upplevelser av en alltför stor arbetsbelastning. De upplevde att tiden för planering av lektioner och efterarbete i regel var alltför kort och de tvingades ibland arbeta på ledig tid för att hinna med sitt administrativa arbete. Någon av lärarna menade också att antalet arbetstimmar vid samma tjänstgöringsgrad kunde variera alltför mycket vilket upplevdes som orättvist. **Liv** beskriver det som: "[...] alldeles för hög arbetsbelastning arbetar ofta "gratis" på lov [...] En heltidstjänst skiljer sig från 12-20 h undervisning oavsett hur ämne/övrig arbetsbörda." Många lärare beskrev sitt arbete som stressigt och tungt och inte lätt för alla att klara av. **Erik** påtalar att läraryrket har blivit mer slitsamt på grund av det ökade administrativa arbetet: "[...] alltför få i samhället inser lärarens egentliga arbetsbörda. Pålagorna blir fler bara för att en administration ska utfodras." Lärarna påpekade också att det ökade administrativa arbetet kunde leda till att de inte hann med sina elever som tidigare och risken fanns att eleven var den som blev lidande till slut. Tankar på att byta yrke förekom ibland hos lärarna och orsaken till bytet skulle i så fall vara arbetsbördan "inte eleverna", enligt en av lärarna. Den avlastning som loven gav var en förutsättning att orka stanna kvar i yrket, vilket symboliseras av **Evas** uttalanden då hon säger: "[...] vårt arbete är ansträngande med en hög belastning. Skulle (av någon anledning) loven tas bort byter jag kanske yrke". Men det fanns också lärare som själv förändrade sin arbetssituation genom att byta kurs eller arbetsplats då de upplevde att arbetet blev för betungande. I underkategori två beskriver lärarna arbetets struktur. De tog upp allmänna svårigheter runt arbetet med eleverna och den "missförstådda elevdemokratin" som någon lärare beskrev det. Orsaken till problemen kunde enligt lärarna bero på brist på tydlighet och struktur i organisationen samt oklara och inkonsekventa regler. Någon av lärarna menade att för lite fokus las på undervisningen, det var ofta sociala problem runt eleven samt andra uppgifter som mentorskap eller dokumentation som kom i första hand. Men det var inte bara arbetet utan också ledarskapet på skolan som kunde upplevas problematiskt och ställa till problem för lärarna. **Liv** beskriver sin arbetssituation som: "[...] dåligt ledarskap, skolk, ledigheter, oklara regler ger stora svårigheter att bedriva god undervisning." Lärarna saknade också att få ägna sig åt det som de egentligen var utbildade för och som de ansåg var skolans främsta mål vilket någon lärare beskriver som "att hjälpa, lära och fostra eleverna". **Erik** beskriver sin upplevelse av den förändrade yrkesrollen: "[...] jag är utbildad undervisare och handledare och inte kontorsråtta." Men en alltför hög ambitionen hos lärare riskerar samtidigt att krocka med den tidsbegränsade verkligheten. Lärarna i undersökningen menade därför att deras tid i första hand skulle ägnas åt eleven och undervisningen. **Liv** beskriver sin situation: "Få ett avgränsat rimligt uppdrag." Hon fortsätter: "[...] arbetar ofta gratis på lov etc." Den tredje

underkategorin beskriver lärarnas uppfattning om fortbildning. För att utvecklas i sin profession önskade lärarna att få åka på utbildning bekostad av organisationen. Men i de fall de bekostade sin egen fortbildning ville de också känna uppskattning från ledningen då det var organisationen som i längden drog nytta av kunskapen. Läraren **Mona** är besviken på ledningen som hon upplever drar fördel av att hon själv bekostat sin fortbildning då hon säger: "[...] kontinuerlig vidareutv. i mina ämnen, såväl kunskapsmässigt som didaktiskt. Önskar att arbetsgivaren uppskattade att jag utvecklar mina kompetenser utan att det kostar skolan något [...] men skolan verkar tänka som övriga i samhället "gratis är gott"[...]" Men lärarna ville också få mer utbildning i de nya arbetsredskap som redan fanns på skolan och som de kände sig osäkra på. **Erik** säger: "Kunskap inom datorer och dess användning." Men även behovet av förnyelse genom att få uppleva nya utmaningar i skolan fanns hos lärarna. De menade att ny kunskap kunde bidra till en personlig utveckling som gjorde det möjligt för dem att orka stanna kvar i yrket. Lena talar om sitt behov av utbildning då hon skriver: "Vidar.utb. inom mina ämnen, utb.inom pedagogik men f.f.a. tid till att få prova nya saker som andra fått lära sig på t.ex. utb.o/ föreläs.n." När lärarna talade om hur de upplevde sin yrkesroll var det främst tre faktorer de diskuterade.

1. Arbetsbelastning
2. Arbetsstruktur
3. Fortbildning inom yrket

4.2. Sammanfattning

De huvudkategorier som framträdde då lärarna skulle beskriva sina upplevelser av stöd och samtal med kolleger var; **Problemlösningar, samarbete** och **tiden**. När lärarna beskrev upplevelsen av stöd och samtal med ledningen framkom huvudkategorierna; **Samtalens struktur, inflytande och delaktighet** samt **lärarrollen**. Under de olika huvudkategorierna kunde sedan ett antal underkategorier analyseras fram som beskrev hur lärarna upplevde de olika fenomenen. En schematisk översikt över de huvudkategorier samt underkategorier som framträdde i resultatet redovisas i figur 1.

Figur 1.

Upplevelsen av stöd och samtal med kolleger

<i>Problem-lösningar</i>	<i>Samarbetet</i>	<i>Tiden</i>
Någonting man klarar själv	Hänsyn skall tas till olika åsikter	Kan sällan bestämma över min tid
Klarar det själv eller tillsammans med andra	Man blir tvingad till att utföra uppgifter	Bestämmer ofta själv över min tid
Tar hjälp av andra resurspersoner	Man samarbetar när man behöver	Tar mig tid när eleverna behöver det
Någonting man bör klara själv, enligt kollegerna	Problemfullt om man inte har fysisk kontakt	

Upplevelsen av stöd och samtal med ledningen

<i>Samtalens struktur</i>	<i>Inflytande och delaktighet</i>	<i>Lära- rollen</i>
Kontinuerligt och schemalagt	Kan påverka min arbetssituation och få stöd	Arbetsbelastning
Spontant när lärarna behövde	Beror på den tillfälliga ledningen	Arbetsstruktur
	Känner inte stöd eller inflytande	Fortbildning inom yrket
	Undviker att kontakta ledningen	

5. Diskussion

I följande avsnitt kommer jag att diskutera orsaken till val av forskningsmetod samt olika faktorer eventuella betydelse för undersökningens resultat. Jag beskriver fördelar och nackdelar med metoden samt etiska aspekter i forskningssammanhang. Därefter kommer jag att diskutera undersökningens resultat med utgångspunkt i mina tre frågeställningar.

5.1. Metod

Metoden jag valde för undersökningen var kvalitativ då jag ville beskriva lärares uppfattningar om olika företeelser i arbetet. Min planering var från början att använda muntliga intervjufrågor men då jag tidigare utarbetat ett frågeformulär i samband med min pilotstudie valde jag att använda detta som en grund, men förbättrade frågorna för att öka tillförlitligheten i svaren. Jag använde öppna semistrukturerade frågor förutom de två första frågorna som var strukturerade. Dessa frågor tog upp respondenternas könstillhörighet samt antal yrkesverksamma år. Min tanke med dessa frågor var att eventuellt försöka påvisa skillnader i uppfattningar knutna till antal yrkesverksamma år eller kön. Efter kontakt med två skolor delades tjugo stycken frågeformulär ut, då jag antog att de flesta lärare skulle svara. Men vid upptäckt av den låga svarsfrekvensen tog jag beslut om att kontakta fler skolor för att om möjligt hinna få in ett större underlag för min undersökning. Totalt inkom sju stycken ifyllda frågeformulär av fyrtio utlämnade och resultatet baseras på dessa. På grund av det låga deltagandet i undersökningen beslöt jag därför att inte ta hänsyn till yrkesverksamma år eller kön vid analysen, då detta kunde bli helt missvisande. Däremot ansåg jag att sju lärare var tillräckligt för en kvalitativ undersökning då frågorna var öppna och svaren inte begränsade vilket innebar att respondenterna var fria att producera den mängd text de önskade. Fördelen med en kvalitativ metod där semistrukturerade intervjufrågor används är att svaren kan bli mer varierande och djupa vilket gör det lättare att fånga respondenternas upplevelser av fenomenen. Orsaken till studiens låga deltagande kan dels vara frågornas uppbyggnad och mängd, dels tiden (slutet av vårterminen) då lärarna ofta är fullt upptagna av betygssättning inför skolterminens slut. Men också att de kände en motvilja till att medverka i undersökningen på grund av tidsbrist och ständiga krav att ställa upp för studenters olika forskningsprojekt. Detta visar också att lärare förutom det vanliga administrativa arbetet som rör eleverna även måste avsätta tid för andra administrativa uppgifter de får men som de egentligen saknar tid för. Men det fanns även yttre faktorer som kunde haft en påverkan på svarsfrekvensen som försent utdelade frågeformulär. På den första skolan där frågeformulären

lämnats tidigt, glömdes de helt enkelt bort och delades ut först några veckor senare. Detta bidrog till att lärarna fick formulären betydligt senare än jag från början planerat. Andra faktorer som kanske påverkat det låga lärardeltagandet kan ha varit valet av undersökningsmetod. En kvalitativ undersökning med öppna intervjufrågor kräver ofta mer tid och engagemang av respondenten, vilket jag borde förutsett och kanske använt ett mindre antal frågor eller en annan metod då tiden var begränsad. Lärarnas identitet var skyddad då inga namn behövde anges och formulärens medföljande kuvert skulle förslutas innan det återlämnades. Men trots detta försök till anonymitet påpekade ändå en av respondenterna att man lätt kunde räkna ut vem vederbörande var på skolan. Frågeformuläret fylldes dock i av läraren, så påpekandet får ses som en spontan kommentar kopplat till de etiska koder som finns inom forskningen. Vid all forskning som rör människor måste forskaren ta etiska beslut och respektera människovärdet och de mänskliga rättigheterna, detta innebär bland annat att känna till vilka lagar och regler som gäller inom forskning och följa dessa. Under samlingsnamnet CODEX (vetenskapsrådet 2009) finns regler och riktlinjer för forskning, bland annat FNs allmänna förklaring om mänskliga rättigheter från 1948, Helsingforsdeklarationen från 1964 som senast uppdaterades 2008 samt svensk lagstiftning (SFS 1994: 1219) som skall skydda de mänskliga rättigheterna i forskningssammanhang. Förutom dessa regler och lagar finns lokala regelverk som t.ex. etiska nämnder samt yrkesetiska koder som forskare skall rätta sig efter. I min egen undersökning behövdes inget tillstånd från den regionala etiska nämnden sökas, då forskning inom högskolan på grundnivå är undantagen denna regel. Däremot måste jag som forskare ta ett etiskt ansvar för min undersökning vad gäller skyddande av respondenternas identitet och tillstånd till att medverka i undersökningen. Med hänsyn till de etiska riktlinjerna kontaktade jag därför respektive rektor på skolan för att inhämta tillstånd till undersökningen. Därefter lämnade jag personligen ut formulären till rektorn som läste igenom och godkände utdelningen ibland lärarna. Tillsammans med formulären fanns ett följebrev där information om undersökningen gavs samt att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas när som helst samt att deras identitet var skyddad då inga namn behövde anges. Detta kan kopplas till Helsingforsdeklarationen som uttrycker att alla deltagare i forskningssammanhang skall ge sitt samtycke till forskning samt att de när som helst har rätt att avbryta sitt deltagande. Nya riktlinjer i denna deklaration finns sedan 2008 som berör personuppgifter vid enkäter och intervjuer där etikprövning skall göras oavsett om försökspersonen lämnat sitt medgivande eller ej. Min undersökning krävde dock ingen etikprövning men den etiska aspekten fanns och jag valde därför att behandla svaren anonymt samt låta ett kuvert medfölja frågeformuläret för

att ytterligare skydda respondenternas svar. Då en av deltagarna uppgav att det var lätt att räkna ut vem personen ifråga var, ansåg jag att möjligheten visserligen fanns då kön och antal yrkesverksamma år skulle uppges, men då formulären skulle återlämnas i förslutna kuvert var det endast jag som forskare som hade tillgång till uppgifterna. Vid redovisning av undersökningens resultatet gavs dessutom de olika respondenterna fingerade namn. Kategoriseringen och analysen av resultatet är min personliga bedömning då ingen medbedömare använts vid kategoriseringen. Tillförlitligheten i svaren kan endast antas då respondenterna i undersökningen gavs möjlighet att själv bestämma vilka svar han/hon ville ge. Instrumentet som användes vid undersökningen hade tidigare provats vid en pilotstudie, därefter gjordes en förbättring av frågorna vilket innebär att instrumentets tillförlitlighet kan anses som god. Frågeformuläret som användes finns bifogat som bilaga 2. och följebrevet som bilaga 3.

5.2. Resultat

Jag kommer att diskutera resultatet utifrån mina tre frågeställningar som omfattar lärares upplevelse av samtal och reflektion med kolleger, organisationens betydelse för yrket samt behovet av eventuell fortbildning.

5.2.1. Samtal och reflektion

I resultatet framkommer tre övergripande kategorier som beskriver lärarnas uppfattning av samtal med sina kolleger. De talar om problemlösningar, samarbetet och tidens betydelse. När problem uppstod i klassen eller med enskilda elever vågade lärarna be varandra om hjälp och stöd vilket är en förändring mot tidigare då läraryrket traditionellt sett varit ett ensamarbete enligt Lindqvist (1999) utan insyn från kolleger. De använde sig också vid behov av annan resurspersonal som kurator eller skolsköterska medan rektorn var den person man sist tog hjälp av. Kanske var de rädda för att skolledningen skulle uppfatta dem som otillräckliga i yrket eller saknade de helt enkelt förtroende för ledningen. Men trots dagens ökade samarbete upplevde ändå någon av lärarna att det kunde förekomma attityder som menade att varje lärare borde klara av sitt. Detta är en inställning som tillhör det förflutna och inta borde finnas i dagens skola då den kan bidra till lärares ohälsa och utbrändhet påpekar forskare som Tatar (2008), Peterson et al. (2008) samt Lindberg & Vingård (2000). Då lärarna beskrev möjligheten för dem att samtala med kolleger var de flesta i stort sett nöjda trots att samtalen ofta var korta och spontana. Det fanns dock lärare som önskade schemalagd samtalstid vilket

kanske varit en fördel då man inte hinner reflektera över situationer om tiden är alltför kort. De lärare som sällan kunde ta sig tid för samtal med kolleger menade att orsaken var det ökade administrativa arbetet. Kanske behöver lärare skapa utrymme för samtal med kolleger genom att framföra sina åsikter angående behov av samtalstid till skolledningen, men det är inte bara kommunikationen som är viktig utan också förmågan att lyssna på varandra. I undersökningen berättade några lärare om personalmöten där alla ville tala men ingen lyssnade på den andre, samt att vissa blev tilldelade uppgifter utan att se någon mening i dem. Att bli tilldelad uppgifter man inte vill utföra eller finner någon mening med kan leda till frustration hos lärare då de behöver känna sammanhang och delaktighet i arbetet för att må bra. För lärare som känner att de blir åsidosatta och inte lyssnade på finns risken att hamna i utanförskap och isolering enligt Schlichte et al. (2005) och vi behöver istället hjälpa varandra för att orka arbeta som lärare. Läraryrket som ibland kan vara psykiskt ansträngande kräver också en känslomässig mognad menar Normell (2004) då man förväntas leva upp till alla de krav som ställs på lärare i dag. Detta upplevde också lärarna i undersökningen då de talade om sociala problem runt eleven och ett förändrade arbetssätt som bidragit till att det pedagogiska arbetet kommit i skymundan vilket kan kopplas till Fransson & Morberg (2001,s.33) som beskriver lärare som: "[...] en betydelsefull vuxen som svävar i gränslandet mellan att vara lärare, socialarbetare, polis, terapeut och extra förälder." Men genom att samtala med varandra om problem som uppstår i det pedagogiska arbetet kan lärare stödja varandra menar Lindberg & Vingård (2000) samt Peterson et al. (2008). Om lärare upplever att de trivs och får stöd av varandra kan det också påverka deras attityd till eleverna då mänskliga relationer ofta påverkas av hur vi själva mår. Detta talar Teven & Mc Croskey (1996) om då de beskriver hur elever påverkas av lärares attityd till dem genom begreppet "perceived caring". De menar att om eleven uppfattar läraren som empatisk och förstående ökar trovärdigheten för läraren och elevens inläring förbättras. Detta menar även Tatar (2008) då han beskriver lärare som den centrala delen i elevens utbildning både vad gäller lärande och omhändertagande där de förväntas vara elevens sociala och emotionella stöd. Men det är inte bara möjligheten till samtal och stöd med kolleger som har betydelse utan också det personliga mötet enligt lärarna i undersökningen. Därför kan skolans fysiska miljö också vara en faktor som försvårar eller förenklar lärarnas kommunikation med varandra.

5.2.2. Organisationens inverkan

När lärarna skall beskriva hur de uppfattar möjligheten till stöd och samtal med skolledningen är det tre olika faktorer som anses betydelsefulla. De talar om samtalens struktur, vilket inflytande och vilken delaktighet i organisationen de har samt hur de upplever lärarrollen. Denna kategori (lärarrollen) skiljde sig från de övriga kategorierna då den omfattade ett större antal citat och kan därför anses som mer betydelsefull än övriga. Men först kommer jag att diskutera hur lärarna upplevde att ledningen påverkade eller kunde påverka deras möjlighet för samtal och reflektion. Kanske skulle lärarna i undersökningen haft en schemalagd samtalstid där de i lugn och ro kunde träffats för att utbyta information och erfarenheter. Rutinmässigt återkommande samtal som varje dag eller i slutet av varje arbetsvecka kan ge lärare möjlighet till en kontinuitet i att samtala med varandra och reflektera. Men då lärarna upplevde att deras tid var begränsad är det skolorganisationens ansvar att tid för kontinuerliga pedagogiska samtal frigörs menar både Mihans (2009) och Rogers (2006). På skolorna fanns inte något utrymme för detta enligt lärarna då de redan upplevde allför stor arbetsbelastning i förhållande till den tid de hade i skolan. Men skolorganisationer måste ge lärare den tid de behöver både för att klara av det administrativa arbetet som tid för samtal och reflektion med kolleger. Detta behövs för att de skall känna tillfredsställelse i arbetet och få motivation till att vilja och orka fortsätta som lärare, men också för att de skall utvecklas i sin profession. För nya lärare är samtalen med kolleger grundläggande då de ofta saknar den erfarenhet som äldre kolleger har och behöver få råd och stöd samt respons på sina handlingar. Samarbetet mellan lärarna och organisationen kunde fungerat bättre om ledningen varit insatt i den forskning som enligt Näslund & Granström (1995), Lindberg & Vingård (2000) och Mollberger Hedqvist (2006) visar att samtal och reflektion kan bidra till både utveckling i professionen och förebyggande av ohälsa. Detta visar även svensk forskning av Peterson et al. (2008) där personal inom hälsoyrket undersöktes mellan åren 2002 till 2004. Studien omfattade 151 deltagare och inriktade sig på att undersöka vilka faktorer som förhindrade ohälsa som stress och utbrändhet i arbetslivet. I studien som genomfördes med en kvalitativ metod kunde sju kategorier identifieras som förebyggde stress och utbrändhet i arbetet. Det var: ”att tala med andra i samma situation, kunskap, känsla av tillhörighet, självförtroende, struktur, frånvaro av symtom och en vilja till förändring.” Studiens sammanfattning beskriver att lärargrupper där kolleger stöder varandra och använder en problembaserad metod i grupparbetet kan användas som redskap i förebyggandet av arbetsrelaterad ohälsa. I min undersökning saknade några av lärarna stöd från ledningen och orsaken till detta menade lärarna var att ledningspersonalen ofta byttes ut. Upplever man som personal att ledningen är ostabil kan man känna sig otrygg

och avstå ifrån att ta kontakt då man inte kan vara säker på att få det stöd man behöver. Andra orsaker som bidrog till att lärarna undvek att ta kontakt med ledningen var att de ansåg att den redan var överbelastad med annat administrativt arbete. För att lärare skall känna stöd från ledningshåll behöver de en trygg och stabil organisation som de kan lita på, annars finns risken att de också tar på sig ledningens bekymmer. Detta visar att problem på ledningsnivå kan fortplantar sig till lärarnivå, och till slut riskera att påverka samarbetet mellan lärare och elever i klassrummet vilket Bengtsson i Menckel & Lundkvist (2005, s. 38) talar om. Men att ta på sig ledningsbekymmer får inte förväxlas med inflytande och delaktighet i organisationen och lärare måste våga lita på sin organisation för att be om stöd. Att känna delaktighet och inflytande i organisationen skall istället underlätta för lärare att ta den kontakt de behöver menar Antonovsky (2005) och Lindberg & Vingård (2000). Trots kontaktsvårighet med ledningen upplevde ändå de flesta lärare att de kunde påverka sin arbetssituation och de kände sig tillfredsställda med sitt yrkesval. Det kunde istället vara den fysiska arbetsmiljön som ställde till problem för lärarna då det personliga mötet uteblev p.g.a. att de satt långt ifrån varandra och tvingades kommunicera via skolans datorer. Den fysiska arbetsmiljön som innefattar lokaler och utrustning är på många skolor bristfällig vilket kan beror på den rådande ekonomiska situationen men det borde vara en självklarhet att lärare har en fungerande arbetsmiljö såväl psykiskt som fysiskt vilket bl.a. innebär rätt utrustning och kontinuerlig fortbildning menar både Mihans (2009) och Rogers (2006). De menar vidare att skolororganisationer måste ta sitt ansvar och se till så att lärares arbetsmiljö fungerar både vad gäller fysiskt som psykosocialt. Då lärarna talade om sin yrkesprofession upplevde många att de fått en ökad arbetsbelastning och mindre tid för undervisning, vilket var en följd av nya krav vad gällde arbetet och dokumenteringen runt eleven. De menade att mentorsarbete och olika sociala problem runt eleven bidrog till att tiden för det pedagogiska arbetet upplevdes som mindre än tidigare. Kanske behöver skolororganisationer anställa mer resurspersonal som till exempel kuratorer och skolsköterskor vilka kan avlasta lärarna som då får mer tid över för planering och undervisning. Någon av lärarna uttryckte även denna åsikt då de talade om att få arbeta med det som de egentligen var utbildade för och som de menade var deras uppdrag. Då tiden för det administrativa arbetet inte räckte till under dagen uttryckte vissa lärare att de fick ta sin lediga tid i anspråk vilket kunde innebära att arbeta på kvällar eller på lov. Men att arbeta på sin lediga tid håller inte i längden menar Jönsson & Nyberg (2006) då alla människor behöver en klar gräns mellan arbete och fritid för att orka utföra sitt arbete under en längre tid. Detta kan vara anledningen till att några av lärarna upplevde loven som en förutsättning för att orka stanna kvar i yrket. Men även den ökade tillgängligheten som bl.a.

internet erbjuder och som många skolororganisationer använder sig av idag bidrar till att lärare får problem med att skilja arbetstid och fritid åt, vilket kan påverka deras hälsa negativt i längden. Men det var inte bara arbetsmängden som upplevdes som betungande utan även strukturen i arbetet. Planeringstiden och lektionstiden upplevdes som allför kort av lärarna och eleverns ibland ogiltiga frånvaro skapade extra bekymmer. Lärarna upplevde organisationen som otydlig och svag då elever tilläts bryta mot skolans regler samt försvarades av vissa lärare vilket bidrog till en konkurrens lärarna emellan. Lärare behöver en tydlig och strukturerad ledning som gör att de kan känna sig trygga samt uppleva att de har kontroll över sitt arbete vilket forskare som Antonovsky (2005 och Karasek, & Theorell 1990) också menar då de talar om individers behov av struktur och kontroll samt inflytande och delaktighet för att känna tillfredsställelse med arbetet. Otydliga regler och dålig följsamhet i beslut kan leda till frustration hos pedagogerna som då aldrig kan vara säkra på om uppsatta regler skall gälla eller ej. Detta kan leda till osäkerhet hos lärarna som kanske mister förtroendet för skolledningen men också kommer in i en negativ spiral av otrygghet med risk för depression och utbrändhet. Då lärarna talade om sin yrkesroll fanns många liknande uppfattningar och gemensamt för dem alla var att de fokuserade på problem i professionen. Ingen nämnde det positiva med yrket förutom ”ledigheten som loven gav” enligt någon lärare. Kan det vara så att de lärare som valde att delta i undersökningen inte kände sig tillfredsställda i sin lärarroll eller var det bara slumpen som avgjorde.

5.2.3. Utveckling av yrkesprofessionen

När lärarna i undersökningen beskrev sin profession framhöll många vikten av fortbildning inom yrket. De ville lära sig hantera de nya arbetsredskapen som finns i skolan samt öka sin kompetens både kunskapsmässigt som didaktiskt inom sitt ämne. Men de ville också känna uppskattning från ledningen och få möjlighet till att åka på utbildning oavsett priset, då de ansåg att de var värda det. En av lärarna i undersökningen betalade själv sin fortbildning då han menade att kunskapen han fick i utbyte var värt det trots att det var organisationen som drog nytta av det i längden. Kanske borde kontinuerlig fortbildning bekostad av skolororganisationen ingå som en naturlig del av arbetet då det krävs att lärare skall vara uppdaterade hela tiden och följa med i samhällsutvecklingen. Nästan alla respondenter i undersökningen efterfrågade fortbildning vilket måste innebära att skolororganisationer medvetet försummar eller sparar in på detta. Anledningen till besparingarna kan bara antas men en betydelsefull faktor kan vara de begränsade ekonomiska resurser som många skolor har idag. Men lärare som förväntas lära ut kunskap måste samtidigt få tillgång till ny kunskap

för att inte stagnera utan följa med i samhällsutvecklingen. ”En lärande organisation kräver alla medarbetares lärande i organiserad form” säger Bengtsson i Menckel & Lundkvist (2005) och samma uppfattning har Lauvås et al. (1997) samt Colnerud & Granström (2002) då de påpekar att lärare behöver fortbildning för att stärka sin profession då de måste leva upp till samhällets politiska och ekonomiska krav samt utstå medial granskning vad gäller elevers kunskap och arbete i skolan. De behöver en kompetensutveckling där de också kan utveckla ett gemensamt yrkesspråk menar Lauvås et al. (1997) samt Colnerud & Granström (2002) vilket kan stärka den gemensamma yrkesprofession och kanske bidra till en professionalisering av läraryrket.

6. Konklusion och framåtblickar

Undersökningen som ligger till grund för denna studie visar att olika lärarkulturer har liknande uppfattningar vad gäller stöd och samtal med kolleger och arbetsledning. Mina tankar runt eventuella skillnader i olika lärarkulturers behov av stöd och samtal kunde inte bekräftas då majoriteten av lärare i undersökningen hade liknande uppfattningar. Resultatet av undersökningen visar på en förändrad yrkesroll där tiden för samtal, reflektion och fortbildning är begränsad men också tiden för det pedagogiska arbetet. Då lärarna upplever tidsbrist finns risk för stress och ohälsa men också att lärare väljer att byta yrke eller sluta i förtid. Undersökningen bekräftar med andra ord den forskning som redan finns angående en förändring i lärares psykosociala arbetsmiljö med risk för ohälsa som bland annat Lindberg & Vingård (2000) samt Peterson et al. (2008) talar om. Med anledning av denna studies resultat vore det därför intressant att undersöka hur skolororganisationer ser på detta problem och vad som görs för att öka lärares tillfredsställelse med sin yrkesprofession. Har skolororganisationer uppmärksammat senare års forskning angående lärares försämrade arbetsmiljö borde de också fått kunskap om att redskapen för förebyggandet av lärares ohälsa redan finns inom organisationen. En undersökning om skolororganisationers uppfattning om samtal och reflektion samt fortbildning som metod för att förebygga ohälsa samt främja professionen kunde därför vara av intresse i framtida forskningsprojekt.

Källförteckning

- Aili Carola, Persson Håkan, Persson Kerstin (2003) *Att organisera skolans möte med nya lärare*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky Aaron (2005) *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur.
- Attard Karl, Armour Kathleen (2005) *Learning to become a learning professional: reflections on one year of teaching*. European Journal of Teacher Education 28(2), p. 195-207.
- Birnik Hans (1999) *Lärare och handledning Ett relationistiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Brusling Christer & Strömquist (red) Göran (2007) *Reflektion och praktik i läraryrket*. Lund: Studentlitteratur.
- Burke Ronald J. & Greenglass Esther (1993) *Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers*. Psychological reports 73(2), p. 371-380.
- Colnerud Gunnel & Granström Kjell (2002) *Respekt för läraryrket om lärares yrkesspråk och yrkesetik*. Stockholm: HLS förlag.
- Dallner Margareta (1999:13) *Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolanställda i en svensk kommun. Ett led i utprovningen av QPS Nordic*. Solna. (03.06.2009) http://ebib.sub.su.se/arb/1999/arb1999_12.pdf
- Fransson Göran & Morberg(red) Åsa (2001) *De första ljuva åren*. Lund: Studentlitteratur.
- Goffman Erving (2007) *En studie i vardagslivets dramatik*. Smedjebacken: Scandbook.
- Halmstad kommun (2008) *SAM.-arbetet 2008 en arbetsmiljösatsning*. Utbildningsförvaltningen. (25.05.2009) <http://www.utbildningsforvaltningen.halmstad.se/page/page.asp?id=87&sid=12&ssid=83&cid=7>
- Hargreaves Andy & Fullan Michael (1996) *Understanding teacher development*. Trowbridge, Wiltshire: Redwood Books.
- Jönsson Bodil & Nyberg Robert (2007) *Guld*. Finland: WS Bookwell, Brombergs bokförlag AB.
- Karasek Roger & Theorell Töre (1990) *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Larsson Staffan (1986) *Kvalitativ analys- exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås Per, Hofgaard Kirsten, Handal Lycke (1997) *Kollegahandledning i skolan*. Lund: Studentlitteratur.

- Lindberg Per & Vingård Eva (2000) *De friska - en studie kring livs- och arbetsbetingelser som stödjer en positiv hälsoutveckling*. Stockholm: Sektionen för Personskadeprevention, Karolinska Institutet.
- Lindqvist Per (1999) *Att förändra genom kollegiala samtal. En studie av arrangerade samtal i ett lärarkollegium och dess effekter på lärarkulturen*. Malmö.
- Längsjö Eva & Nilsson Ingegärd (2002) *Efter Ett år i "Den nya verkligheten" Tidigare förskollärare/fritidspedagoger ser på sin grundskolläraryrkesroll och sitt möte med skolan utifrån en ny yrkesroll*. Göteborgs Universitet Institutionen för pedagogik och didaktik: IPD-rapport Nr 2002:15.
- Mehrens Susanne (1998) *Samtal som arbetsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Menckel Eva & Lundqvist (red) Gunilla (2005) *Att utveckla en god arbetsmiljö i skolan*. Halmstad: En konferensdokumentation.
- Mihans Richard (2009) *Can Teachers Lead Teachers? Education Digest 74(5), p. 22-25*.
- Mollberger Hedqvist Gun (2006) *Samtal för förståelse. Hur utvecklas yrkeskunnande genom samtal?* Stockholm: HLS förlag.
- Månsson Eva (2002) *Hinder och möjligheter för lärare i dagens skola*. Arbetslivsinstitutet. Malmö
- Nilsson Björn (1993) *Individ och grupp En introduktion till gruppsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Normell Margareta (2004) *Pedagogens inre rum- om betydelsen av känslomässig mognad*. Denmark: Narayana Press.
- Näslund Johan & Granström, Kjell (1995) *Professionell utveckling hos lärare genom handledning*. Universitetet Linköping.
- Peterson Ulla, Bergström Gunnar, Samuelsson Mats, Åsberg Marie, Nygren Åke (2008) *Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: randomized controlled trial*. Journal of Advanced Nursing 63(5), p. 506-515.
- Rogers Bill (2006) *I get by with a little help...colleague Support in Schools*. The Alden Press, Oxford.
- Sahlin Birgitta (2004) *Utmaning och omtanke*. Stockholm: Institutionen för individ, omvärld och lärande. HLS förlag.
- Schlichte Jacqueline, Yssel Nina, Merbler John (2005) *Pathways to burnout: Case Studies in Teacher Isolation and Alienation*. Preventing School Failure 50(1), p. 35-40.
- SFS 1977:60 Arbetsmiljöverket (1977) (25.05.2009)
- <http://www.av.se/lagochratt/aml/>

SFS 1982:673 Arbetsmiljöverket (1982) (25.05.2009)

<http://www.av.se/lagochratt/at/>

SFS 1994: 1219 Sveriges Riksdag(1994) (25.05.2009)

<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1994:1219>

Skolverket (2006) *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, Lpo 94*. Ödeshög: Danagårds grafiska.

Tatar Moshe (2009) *Teachers turning for help to school counselors and colleagues: Toward a mapping of relevant predictors*. *British Journal of Guidance & Counselling* 37(2), p.07-127.

Teven Jason J. & Mc Croskey James C. (1996) *The relationship of Perceived Teacher Caring with Student Learning and Teaching Evaluation*. *Communication Education* 46(1), p. 1-9.

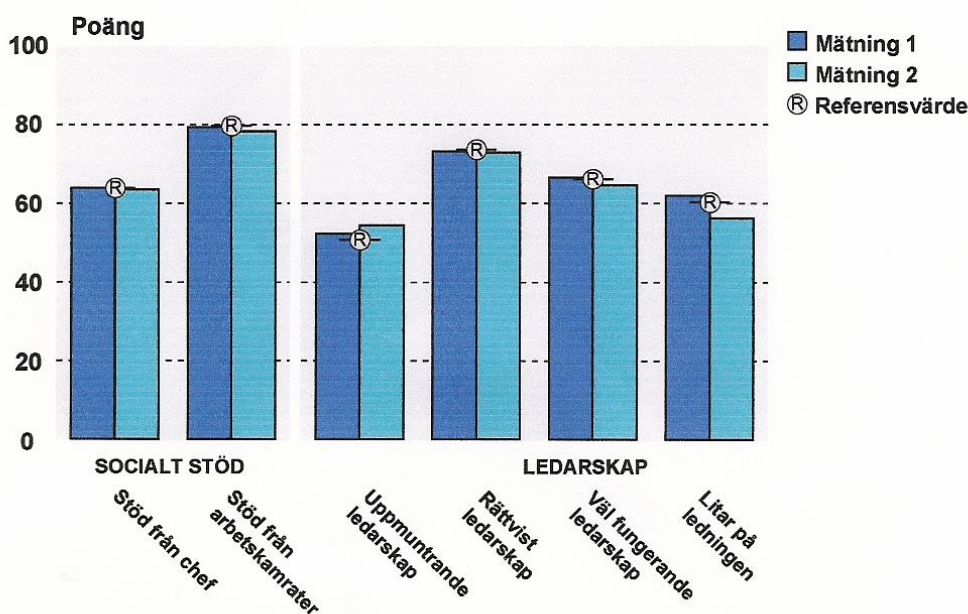
Vetenskapsrådet(2009) *CODEX regler och riktlinjer för forskning*. Uppsala universitet.(03.06.2009) <http://www.codex.uu.se>



Stöd och ledarskap



Halmstads kommun Hela utbildningsförvaltningen Mätningjmf



Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positiv/bättre, medan låga poäng som negativ/sämre.

SOCIALT STÖD

Socialt stöd kan delas in i fyra olika typer av stödjande beteenden eller handlingar. *Känslomässigt stöd* handlar om empati, vänskap, tillit och omtanke. Denna typ av stöd har visat sig ha ett starkt samband med det allmänna hälsotillståndet.

Instrumentellt stöd berör tillgången till resurser.

Informationsstöd handlar om att kunna få råd, förslag och upplysningar.

Utvärderande stöd innebär att få bekräftelse.

Socialt stöd har visat sig vara viktigt för den enskildes hälsa och trivsel på arbetet. Otillräckligt socialt stöd och höga krav kan bl.a. kopplas till förekomsten av besvär från nacke och axlar.

Stöd från chef - Denna faktor berör omfattningen av stöd från chef och huruvida chefen är villig att lyssna på frågor gällande problem i arbetet.

Stöd från arbetskamrater - Denna faktor berör stöd och hjälp från arbetskamrater med arbetet och eventuella problem som rör arbetet.

LEDARSKAP

Uppmuntrande ledarskap - En ledare som har förmågan att motivera människor, sprida energi, entusiasm, uppmuntra medarbetare till att uttrycka åsikter och ge möjlighet till personlig utveckling kännetecknas av ett uppmuntrande ledarskap.

Forskning har visat att arbetsledare på mellannivå, med höga nivåer av uppmuntrande ledarskap, betraktades av sina medarbetare som mer innovativa, influerande och inspirerande.

Rättvist ledarskap - Rättvisa inom organisationen/företaget är nära knuten till ledarskapet. Den upplevda rättvisan i de beslut som tas har betydelse för tillfredsställelse och engagemang i arbetet samt för upplevd hälsa och välmående hos medarbetarna.

Väl fungerande ledarskap - Ett väl fungerande ledarskap skapar förutsättningar för ett arbetsklimate som präglas av öppenhet, uppmuntran och stöd. Förmåga att genomföra idéer och förändringar är också väsentliga ledaregenskaper liksom att agera på ett sätt som upplevs som rättvist.

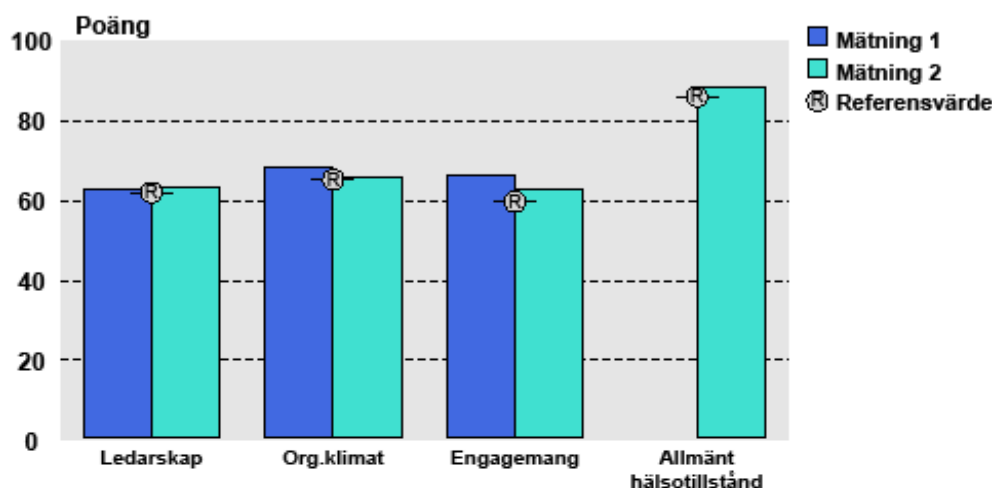
Litar på ledningen handlar om i vilken grad de anställda har tillit till ledningens förmåga att klara av framtiden för organisationen.



Nyckelfaktorer



Halmstads kommun Hela utbildningsförvaltningen Mätningjmf



Denna bild visar en övergripande nivå gällande den psykosociala arbetsmiljön samt allmänt hälsotillstånd hos de anställda.

Ledarskap - Stapeln uttrycks i poäng på en skala mellan 0 och 100. Ju högre poäng desto bättre upplevs ledarskapet.

Ett gott ledarskap skapar förutsättningar för ett arbetsklimat som präglas av öppenhet, uppmuntran och stöd. Förmåga att genomföra idéer och förändringar är också viktiga ledaregenskaper liksom att agera på ett sätt som upplevs som rättvist. Ledarskap är en viktig komponent i den psykosociala arbetsmiljön då det påverkar många andra arbetsmiljöfaktorer.

Organisationsklimat - Stapeln uttrycks i poäng på en skala mellan 0 och 100. Ju högre poäng desto bättre upplevs organisationsklimatet

Organisationsklimatet beskriver den sociala och emotionella atmosfären på arbetsplatsen. Faktorer som spelar en avgörande roll är om arbetsmiljön upplevs som trivsamt, uppmuntrande, stödjande eller misstroget och misstänksam. Studier som gjorts visar att organisationsklimatet har en inverkan både på hälsan och på välmåendet.

Engagemang - Stapeln uttrycks i poäng på en skala mellan 0 och 100. Ju högre poäng desto bättre upplevs engagemanget för organisationen.

Engagemanget beskriver den anställdes inställning till organisationen/företaget. Det handlar också om i vilken grad den anställdes personliga värderingar överensstämmer med organisationens/företagets och att individen inspireras till att göra sitt bästa samt att han/hon gärna berättar fördelaktigt om organisationen/företaget för andra.

Allmänt hälsotillstånd - Stapeln uttrycks i poäng på en skala mellan 0 och 100. Ju högre poäng desto bättre upplevs hälsan.

Stapeln visar en generell skattning av hälsotillståndet som innefattar både fysisk och psykisk funktion.

Bilaga 2

Frågorna i denna enkät handlar om dina egna tankar och reflektioner i din yrkesroll som lärare. Försök tänka efter noga innan du svarar då resultatet kan öka förståelsen för vad lärare eventuellt behöver för att utvecklas i sin yrkesprofession. Sätt kryss i valt alternativ på fråga 1-3. Ta dig tid att i lugn och ro besvara fråga 5-13 utförligt.

1. Jag är en man 20-30 år 30-40 år 40-50 år 50-65 år

2. Jag är en kvinna 20-30 år 30-40 år 40-50 år 50-65 år

3. Jag har arbetat som lärare i 0-5 år..... 5-10 år Mer än 10 år.....

4. Jag undervisar i.....

5. Hur ser du på din första tid som lärare, beskriv vad du upplevde som positivt respektive negativt.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Hur upplever du att kommunikationen fungerar i ditt arbetslag? Motivera ditt svar.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. När finns det tid för dig att diskutera och reflektera med andra pedagoger?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. Om du fick bestämma när och hur skulle dessa samtal ske?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. Hur upplever du att skolorganisationen fungerar vad det gäller stöd, samt möjlighet för dig att påverka din arbetssituation?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. Hur fungerar din eventuella handledning? Är den professionell eller informell (samtal kollegor emellan)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. Då det uppstår problem i klassen eller med enskilda elever hur agerar du? Kan du ta hjälp av andra pedagoger eller förväntas du lösa problemen själv? .

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

12. Känner du dig tillfredsställd med ditt arbete som lärare eller har du någon gång funderat över att byta yrke? Vad skulle orsaken till arbetsbytet vara i så fall?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

13. Beskriv vad du eventuellt skulle behöva för att utvecklas i din yrkesprofession.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Övriga kommentarer

.....
.....
.....
.....
.....

Bilaga 3

Halmstad den 27/4 -2009

Hej, jag heter Lisbeth Arvidsson och läser utbildningsvetenskap inom allmänt utbildningsområde vid Högskolan i Halmstad. Vårterminen 2009 avslutar jag min utbildning vid Högskolan med en C-uppsats i vilken jag kommer att undersöka lärares psykosociala arbetsmiljö. Då jag tidigare har en utbildning i vårdvetenskap och arbetar som sjuksköterska tillhör detta område mitt intresse.

Genom min undersökning hoppas jag få reda på vad som kan utveckla lärares yrkesprofession och vad som kan bidra till att lärare känner sig tillfredsställda med sitt yrkesval. Många lärare känner sig idag otillfredsställda med sitt arbete och sjukskrivningarna ökar i antal. Genom min undersökning hoppas jag få några svar på anledningen till detta och ber därför om största möjliga deltagande för att öka resultatets trovärdighet.

Deltagandet är frivilligt och svaren kommer att behandlas anonymt, d.v.s. inga namn behöver uppges. Tillstånd har inhämtats av skolans rektor för undersökningen som kommer att omfatta 20 styck slumpmässigt utvalda ämneslärare. Frågorna i enkäten kommer att vara öppna för att fånga den utfrågades egen upplevelse av situationen. Detta innebär att varje deltagare får formulera sina svar fritt, utifrån sina egna upplevelser och erfarenheter. Då ni besvarat alla frågor stoppas enkäten i det medföljande kuvertet, klistras igen och lämnas på rektorsexpeditionen där den senare kommer att hämtas av mig. Sista dag att lämna in enkäten blir 4/5. Tack för er medverkan med förhoppning om ett stort deltagande.

Lisbeth Arvidsson Kungsgatan 23 Halmstad

Tel : 0709/484331

lasse.lisa.arvidsson@gmail.com