

Arbetsmiljöns påverkan på gymnasielärares hälsa

Fanny Crilén Frid (23049) & Jenny Egnér Lin (22447)

Abstract

High-school teachers have an occupation with one of the highest risks of going on sick leave due to the strain on mental health from the workplace. This thesis aims to examine which factors in the workplace affect the health of high school teachers the most. Teachers from two high schools in Uppsala, Sweden, have been interviewed in a qualitative study, to find the root causes of stressors in the workplace. The findings show that the high workload in combination with limited time, along with an effort-reward imbalance, contribute to a negative effect on health. Coworkers are an important factor of support, and the lack of coworker or managerial support increase tension. In Sweden, political decisions made by the government and municipalities have a direct effect on the governance of high schools, including budget and formal requirements, with great effects on the teaching profession. The commercialization of Swedish schools give students and parents the power of customers, adding a dimension of pressure to the teaching profession. Furthermore, the backgrounds and personalities of teachers also affect their perceived state of wellbeing, and their reactions to workplace stressors. In conclusion, we argue that the five main factors affecting the wellbeing of high-school teachers at work are outer demands, control, support, reward, and inner capabilities of coping with strain.

Key words: work environment, management, teacher, high school, health

Handelshögskolan i Stockholm
Ekonomie Kandidatprogram i Business and Economics
Kurs 619: Examensarbete i Management, 15 ECTS
Handledare: Ingalill Holmberg
Kursansvarig: Karin Fernler
Framläggning: Maj 2016

Förord

Vi vill rikta ett varmt tack till alla som hjälpt oss med vår studie.

Först och främst vill vi tacka alla intervjupersoner som tagit av sin knappa tid för att ställa upp på intervjuer. Det har varit roligt och inspirerande att höra era historier, och vi önskar er stort lycka till i ert framtida arbete.

Därefter skulle vi vilja tacka vår handledare Ingalill Holmberg för vägledning i frågor som varit viktiga för utformningen av vår uppsats.

Vår handledningsgrupp bestående av Frida Engström, Stina Lönnkvist, Gabriella Löthman, André Nilsson, Emma Nylöf, och Niklas Söderberg vill vi tacka för intressanta diskussioner och konstruktiv kritik.

Vi vill även tacka Hjalmar Skog, Ingrid Gunne och Hanna Lundström för uppmuntrande samtal, bollande av idéer och trevliga fikaraster.

Sist men inte minst vill vi tacka Karin Fernler och Laurence Romani, som med härlig dynamik och energi givit lärorika seminarier.

Fanny Crilén Frid och Jenny Egnér Lin

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	6
1.1 BAKGRUND	6
1.2 TIDIGARE FORSKNING	6
1.2.1 Kunskapsluckor	7
1.3 STUDIEOMRÅDE OCH SYFTE	8
1.3.1 Syfte	8
1.3.2 Forskningsfrågor	8
1.3.3 Avgränsning	8
1.4 ANTAGANDEN OCH DEFINITIONSLISTA	9
1.4.1 Antaganden	9
1.4.2 Definitionslista	9
2. METOD	10
2.1 VAL AV METOD	10
2.1.1 Kvalitativ forskningsansats	10
2.1.2 Iterativ metod	10
2.2 STUDIENS UTFORMNING	10
2.2.1 Semistrukturerade intervjuer	10
2.3 URVAL	11
2.3.1 Val av skolor	11
2.3.2 Val av intervjupersoner	12
2.3.3 Sekundärdata	13
2.4 ANALYSETMETOD	13
2.4.1 Analys av kvalitativ data	13
2.5 METODDISKUSSION	14
2.5.1 Reliabilitet och validitet	14
2.5.2 Etiskt förhållningssätt	15
3. TEORETISK REFERENSRAM	16
3.1 SAMBAND MELLAN ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA	16
3.1.1 Krav- och kontrollmodellen	16
3.1.2 Krav-, kontroll- och stödmodellen	17
3.1.3 Effort-reward imbalance (ERI)	19
3.2 ARBETSMILJÖNS PÅVERKAN PÅ GYMNASIELÄRARENS HÄLSA	19
3.2.1 Påfrestning i förhållande till belöning	19
3.2.2 Status	20
3.2.3 Elever	20
3.2.4 Medarbetare	21
3.2.5 Institutionell förändring	21
3.3 SAMMANSTÄLLNING AV TEORI	22
4. EMPIRI	23
4.1 SKOLORNAS ORGANISATION	23
4.1.1 Gymnasieskolors styrning	23
4.1.2 Gymnasieskolors budget	23
4.1.3 Generell modell över organisationsstrukturen på en gymnasieskola	24
4.1.4 Det kommunala gymnasiet	24
4.1.5 Det privata gymnasiet	24
4.1.6 Intervjupersoner	25
4.2 ARBETSTID OCH ARBETSUPPGIFTER	25
4.3 HANDLINGSFRIHET	26
4.4 ANSTÄLLNINGSTRYGGHET	26

4.5 OMSTRUKTURERINGAR	27
4.6 FYSISK ARBETSMILJÖ	27
4.7 RELATIONER TILL MEDARBETARE	28
4.8 ELEVER OCH FÖRÄLDRAR.....	28
4.9 ELEVERNAS STUDIEMOTIVATION	29
4.10 LÖN.....	29
4.11 LÄRARYRKETS STATUS.....	30
4.12 INRE MOTIVATION	30
4.13 SAMMANSTÄLLNING AV EMPIRI	30
4.13.1 Krav	31
4.13.2 Kontroll.....	31
4.13.3 Stöd	31
4.13.4 Belöning	31
5. ANALYS.....	32
5.1 KRAV OCH KONTROLL	32
5.1.1 Tidsbrist.....	32
5.1.2 Budgetrestriktioner.....	32
5.1.3 Anställnings(o)trygghet.....	33
5.1.4 Elevers påverkan	33
5.1.5 Kommersialisering - Elever och föräldrar som kunder	33
5.2 KRAV, KONTROLL OCH STÖD	34
5.2.1 Medarbetare.....	34
5.3 ANSTRÄNGNING OCH BELÖNING.....	34
5.3.1 Lön och status som yttre belöning	34
5.3.2 Inre motivation och inre belöning	35
5.4 BAKGRUND OCH PERSONLIGHET.....	36
5.4.1 Personlig prestationsnivå.....	36
5.4.2 Förväntningar på arbetet.....	36
5.4.3 Lärares ansvarsroll påverkar berättelsen	37
5.5 SLUTSATS	37
6. DISKUSSION	39
6.1 IMPLIKATIONER	39
6.1.1 Teoretiska implikationer	39
6.1.2 Praktiska implikationer	39
6.2 BEGRÄNSNINGAR I STUDIENS DESIGN OCH GENOMFÖRANDE.....	39
6.3 GENERALISERBARHET	39
6.4 VIDARE FORSKNING	40
6.4.1 Genusperspektiv.....	40
6.4.2 Statligt styrd gymnasieskola	40
6.4.3 Kvantitativ studie.....	40
REFERENSER.....	41
TRYCKTA KÄLLOR	41
Böcker.....	41
Artiklar.....	41
Lagar och förordningar.....	42
RAPPORTER OCH ELEKTRONISKA KÄLLOR	42
MUNTliga KÄLLOR	43
APPENDIX	44
INTERVJUGUIDE.....	44

Tabellförteckning

Tabell 1: Definitionslista.....	9
Tabell 2: Fördelning av intervjupersoner.....	13
Tabell 3: Arbetstyper	18
Tabell 4: Informella roller.....	18
Tabell 5: Intervjupersoner	25

Figurförteckning

Figur 1: Krav-, kontroll- och stödmodellen	17
Figur 2: Effort-reward imbalance (ERI)	19
Figur 3: Sammanställning av teori	22
Figur 4: Organisationsschema.....	24
Figur 5: Sammanställning av empiri	30
Figur 6: Elevers studiemotivation och lärares belöningsgrad.....	36
Figur 7: Faktorer som påverkar gymnasielärares hälsa	38

1. Inledning

Detta kapitel introducerar bakgrunden för vår studie inom managementområdet. Tidigare forskning och kunskapsluckor sammanfattas, varefter vi beskriver syftet med vår uppsats. Slutligen presenteras forskningsfrågorna, avgränsningar, antaganden och definitionslista.

1.1 Bakgrund

Sjukfrånvaron orsakar årligen enorma kostnader för samhället. År 2012-2014 gjorde Försäkringskassan utbetalningar om över 3,6 miljarder kronor per år i arbetsskadeersättning till personer som ådragit sig skador eller sjukdomar från sin arbetsplats (Försäkringskassan 2015). Sjukfall med diagnos i psykisk ohälsa har ökat med tre procentenheter mellan år 2005 och 2011, och är sedan 2011 den vanligaste diagnosen bland kvinnor (Försäkringskassan 2014). Geografiskt är sjukfallen i psykisk ohälsa vanligast i storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö med omnejd (Försäkringskassan 2014). Utöver demografiska faktorer och livsstilsfaktorer finns tydliga samband mellan den psykosociala arbetsmiljön och psykisk hälsa (Försäkringskassan 2014, Arbetsmiljöverket 2015).

Yrken med störst relativ risk att påbörja sjukfall i psykiska diagnoser är så kallade kontaktyrken, exempelvis inom skola, vård och omsorg (Försäkringskassan 2014). Risken är större för anställda i offentlig sektor än för de som arbetar i privat sektor, och bland lärare är sjukfallen vanligast bland grundskolelärare och gymnasielärare (Försäkringskassan 2014). Gymnasielärare löper en markant större risk att påbörja sjukfall i psykiska diagnoser på grund av brister i den psykosociala arbetsmiljön, än att påbörja sjukfall i samtliga diagnoser där även fysiska skador inräknas (Försäkringskassan 2014). Ekonomiska implikationer av sjukfrånvaron av en anställd är kostnader för arbetsplatsen genom produktivitetsförlust och nyanställning, för staten genom Försäkringskassans utbetalningar, samt för individen genom minskad inkomst.

Till skillnad från grundskolan, där utbildningen i stora drag är likadan på olika skolor och skolvalet ofta baseras på geografisk närhet, görs gymnasievalet i större grad efter elevernas preferenser. Likasinnade elever väljer ofta liknande gymnasium, och på program med fler sökande än platser, grundas intagningen på slutbetyg från grundskolan. Som Månsson och Persson (2004) påpekar är det mycket svårt att komma in på arbetsmarknaden med enbart grundskolebetyg, varför i stort sett alla ungdomar, även de minst studiemotiverade, går vidare till gymnasiet. Det medför att arbetsmiljön kan variera kraftigt på olika skolor, beroende på elevernas bakgrund, familjesituation och preferenser.

1.2 Tidigare forskning

I stora drag går det att dela upp forskningen på lärares hälsa i två delar. För det första finns forskning som gjorts på anställda i många olika typer av yrken där samband mellan arbetsmiljö och hälsa kartlagts (Karasek & Theorell 1990, Siegrist 1996). För det andra finns

forskning som gjorts enbart på lärare, där arbetsmiljö och upplevd hälsopåverkan har studerats. Den större delen av denna forskning har gjorts på grundskole- och gymnasielärare, där vi särskilt intresserat oss för forskning inriktad på gymnasielärare (Månsson & Persson 2004, Hakanen m.fl. 2006, Kidger m.fl. 2016, Na-Jin Park m.fl. 2010).

Karasek och Theorell (1990) har gjort grundläggande studier på sambanden mellan arbetsmiljöfaktorer och anställdas hälsa. Forskningen har gjorts i USA och Sverige under tio års tid på 5 000 anställda inom olika yrkeskategorier. Deras studier har legat till grund för flera modeller, bland andra krav- och kontrollmodellen, samt krav-, kontroll-, och stödmodellen. Karasek och Theorell är tillsammans, och var för sig, framstående för sina studier kring arbetsmiljö och hälsa. De citeras i flera artiklar som studerats under litteraturgenomgången inför utformandet av den teoretiska referensramen. Av källorna vi använt oss av återfinns Karasek och Theorell (1990) i Hakanen m.fl. (2012), Månsson och Persson (2004), Siegrist (1996), samt Tang m.fl. (2013).

Siegrist (1996) bygger vidare på forskningen av Karasek och Theorell (1990), och har i sin tur utformat en modell som beskriver sambandet mellan påfrestning och belöning. På engelska benämns modellen Effort-reward imbalance och förkortas ERI. Med ERI-modellen förklarar Siegrist (1996) hur individer påverkas negativt av en obalans mellan påfrestning och belöning. Vidare beskrivs inre och yttre motivationskällor med dess påverkan på prestationsgraden hos individer, samt olika belöningsystem och dess påverkan på välmåendet hos de anställda.

Framträdande studier på gymnasielärares hälsa har gjorts i Finland (Hakanen 2006), Tyskland (Unterbrink m.fl. 2007) och Storbritannien (Travers m.fl. 1993). Dessa studier har varit kvantitativa med 2 038, 949 respektive 1 790 respondenter, och visar att brister i arbetsmiljön, ökade krav, minskad bekräftelse, samt kringskuren kontroll påverkar lärares hälsa negativt. Ett flertal mindre studier visar liknande resultat (Ervasti m.fl. 2012, Kidger 2016, Kovess-Masféty m.fl. 2007, Na-Jin Park m.fl. 2010, Tang m.fl. 2013). I Sverige är forskningen på gymnasielärares arbetsmiljö och hälsa begränsad. I sin artikel skriver Månsson och Persson (2004) att orsaker som haft en stor inverkan på gymnasielärares arbetsmiljö i Sverige är kommunaliseringen av skolan, ökade administrativa krav och frekvent ändrade riktlinjer under de senaste decennierna. Läraryrkets sänkta status och negativ massmedial uppmärksamhet anses också bidra till en försämrad arbetsmiljö (Månsson & Persson 2004).

1.2.1 Kunskapsluckor

Som tidigare nämnt är forskningen begränsad avseende svenska gymnasieskolors arbetsmiljö och dess påverkan på lärares hälsa. Det saknas både kvalitativa och kvantitativa studier inom ämnet. Det finns lite kunskap om vilka arbetsmiljöfaktorer som påverkar lärares hälsa mest och det saknas tvärvetenskapliga studier som kombinerar kunskap i ekonomi, sociologi, organisationsteori och medicin. De studier som gjorts i andra länder skulle till viss del kunna överföras till svenska skolor, även om det är svårt att uppskatta till vilken grad resultaten går

att överföra, samt vilka faktorer som skulle ha störst förklaringsvärde för arbetsmiljöns påverkan på svenska gymnasielärare. Den svenska skolkulturen skiljer sig från andra länders, och inhemska faktorer som politisk styrning har stor påverkan på skolors arbetsmiljö. Kommersialiseringen av skolväsendet samt budgetens inverkan på arbetsmiljön, som i sin tur påverkar anställdas välmående och produktivitet, är områden som det saknas forskning på.

1.3 Studieområde och syfte

1.3.1 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka arbetsmiljöns påverkan på gymnasielärares upplevda hälsa. Studien är intressant för att en kartläggning av arbetsmiljöfaktorer som bidrar till ohälsa kan vara en grund för förbättringsåtgärder som kan öka välmåendet på arbetet. Alla typer av arbetsskador, både fysiska och psykiska besvär, medför lidande och ökar risken för sjukskrivning, produktionsbortfall och kvalitetsförsämring. I längden kan god hälsa hos anställda leda till minskad sjukfrånvaro, och därigenom högre produktivitet och lägre kostnader för arbetsplatser, staten och individer.

1.3.2 Forskningsfrågor

1. Vilka arbetsmiljöfaktorer påverkar gymnasielärares upplevda hälsa?
2. Vilka arbetsmiljöfaktorer upplevs ha störst påverkan?

1.3.3 Avgränsning

Studien avgränsas till två gymnasieskolor, med syfte att studera och jämföra arbetsmiljöerna och dess påverkan på gymnasielärares hälsa. Vidare avgränsas studien till att innefatta gymnasielärare och ej annan personal på skolan, såsom sjukpersonal, kuratorer, eller vaktmästare. Ytterligare en begränsning är att samtliga intervjuade lärare undervisar i teoretiska ämnen och inte i praktiska eller estetiska ämnen såsom idrott eller musik. Det geopolitiska området begränsas till Uppsala kommun, som är Sveriges fjärde största kommun sett till antal invånare (SCB, 2015).

Enligt Karasek och Theorell (1990) samt Siegrist (1996) är stress, depression, ångest och utmattningssyndrom de vanligaste förekommande psykiska besvärerna kopplade till arbetsmiljön. Vi begränsar oss därför till att studera förekomsten av dessa fyra typer av psykisk ohälsa. Samma forskare säger även att en påfrestande arbetsmiljö kan leda till hjärt- och kärlsjukdomar, men vi avser inte att göra medicinska bedömningar av lärares fysiska hälsa. Både fysiska och psykiska arbetsskador som följer av extrema och ovanliga händelser kommer inte att studeras, utan uppsatsen avgränsas till lärarnas upplevelse av sin normala arbetsmiljö.

1.4 Antaganden och definitionslista

1.4.1 Antaganden

Vi antar att lärare påverkas till varierande grad av sin arbetsmiljö och att olika arbetsmiljöfaktorer har olika grad av förklaringsvärde för lärares välmående. Vidare antas att lärarna själva ger den mest rättvisande bilden av sina upplevelser av arbetsmiljöns påverkan på deras välmående, i jämförelse med annan personal, chefer, elever eller närstående. Av storstadsregionerna i Sverige antas Uppsala ge en mer representativ bild för läget i andra delar av landet, i jämförelse med Stockholm, Göteborg och Malmö, där det antas finnas en större skillnad mellan de socioekonomiska förhållandena i olika stadsdelar och en mer påtaglig segregering.

1.4.2 Definitionslista

Ord	Förklaring
Arbetsmiljö	Avser både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på en arbetsplats. Fysiska arbetsmiljöfaktorer innefattar exempelvis lokaler och IT-utrustning. Psykosociala arbetsmiljöfaktorer handlar om trivsel och trygghet och påverkas av bland annat arbetsbelastning, stress, samt relationer till medarbetare.
Förtroendetid	Den del av gymnasielärares arbetstid som får användas fritt. 5-10 timmar per vecka beroende på skola.
Huvudman	Sedan 1990-talet är kommunen huvudman till gymnasieskolor, vilket innebär att kommunen styr över gymnasieskolors budget.
Hälsa	Syftar till både fysisk och psykisk hälsa. Fysisk hälsa innebär kroppsligt välbefinnande, möjlighet att utöva fysiska aktiviteter, samt frånvaro av smärta och sömnsvårigheter. Psykisk hälsa innebär känslomässigt välbefinnande, och är ett mentalt tillstånd där en individ upplever sig kunna använda sina resurser väl, samt finner sin livssituation och sina sociala relationer som meningsfulla.
Kommersialisering	Processen då en produkt eller tjänst introduceras på en marknad och därmed konkurrensutsätts.
Privat skola	Skolenhet som har annan ägare än kommunen.
Välmående	Kroppsligt och känslomässigt välbefinnande. Frånvaro av fysisk och psykisk ohälsa.

Tabell 1: Definitionslista

2. Metod

I detta kapitel beskrivs den forskningsmetod som använts vid den empiriska studien. Teori som legat till grund för designen av metoden presenteras, tillsammans med motiveringar till metodvalet. Kapitlet avslutas med en diskussion om metodvalets reliabilitet och validitet.

2.1 Val av metod

2.1.1 Kvalitativ forskningsansats

Framträdande tidigare forskning på lärares hälsa har till stor del bestått av kvantitativa studier (Unterbrink m.fl. 2007; Hakanen m.fl. 2005; Ervasti m.fl. 2012). Eftersom det finns en lucka i forskningen om svenska lärares perception av sin arbetsmiljö och dess påverkan på sin hälsa, samt för att skolmiljön skiljer sig mellan olika länder, finner vi det mer värdefullt att göra en kvalitativ studie för att finna bakomliggande orsaker som påverkar svenska lärare, snarare än att göra en kvantitativ studie. Den kvalitativa forskningsansatsen söker mer att förstå ord, snarare än att kvantifiera data, och medför att vi kan tolka information och bilda åsikter om motiv, sociala processer och sammanhang (Bryman & Bell 2015). Samtidigt medför den kvalitativa ansatsen en större risk för partiskhet i analysen, och gör att resultaten blir svårare att generalisera (Bryman & Bell 2015). Trots de påpekade bristerna med en kvalitativ ansats anser vi att den har varit bäst lämpad till att besvara forskningsfrågorna.

2.1.2 Iterativ metod

En kvalitativ forskningsansats karaktäriseras vanligen av en induktiv metod, som syftar till att låta empirin ligga till grund för utformningen av det teoretiska ramverk som används i analysen (Bryman & Bell 2015). I kontrast till den induktiva metoden finns den deduktiva metoden, som innebär att litteraturstudien och det teoretiska ramverket ligger till grund för den efterföljande empiriinsamlingen (Bryman & Bell 2015). Denna studie har börjat med en deduktiv ansats genom en kartläggning av tidigare forskning, för att finna de mest intressanta teorierna som kan förklara gymnasielärares hälsa. Dessa teorier har använts som en kompass för den efterföljande empiriinsamlingen, som i sin tur påverkade valet av teorier att använda i analysen. Inhämtning av primärdata och vidare litteratursökning gjordes om vartannat för att finna överlappningar med tidigare forskning samt för att kunna göra en mer djupgående analys av de mest relevanta frågorna. Således har resultaten som framkommit i analysen kunnat stärkas. Kombinationen av en induktiv metod med en deduktiv metod benämns som en iterativ metod (Bryman & Bell 2015).

2.2 Studiens utformning

2.2.1 Semistrukturerade intervjuer

En redan nämnd kritik är att den kvalitativa ansatsen medför en risk för subjektivitet (Bryman & Bell 2015). För att minska denna risk valdes en semistrukturerad form på intervjuerna för att ge möjlighet att ställa förtydligande följdfrågor till intervjupersonerna. Sammantaget

intervjuades tio lärare, varav fyra på det kommunala gymnasiet och fem på det privata gymnasiet, samt en programrektor från det kommunala gymnasiet. Intervjuerna varade i 60-90 minuter, spelades in och transkriberades för underlättande av databearbetning. För att få djupare svar på frågorna genomfördes enskilda intervjuer med lärarna. Fokusgrupper hade möjligen kunnat ge upphov till intressanta diskussioner, men i och med att vi inte i förväg visste något om arbetsmiljön på skolorna eller relationerna hos lärarna sinsemellan, ansåg vi att det förelåg en risk att en sådan skulle göra en del obekväma med att dela med sig av sina personliga erfarenheter, och således ge mer ytliga svar.

Respondenterna tilläts själva välja plats för intervjun, så att de skulle befinna sig i en miljö där de kände sig bekväma. Intervjuerna med lärare på det kommunala gymnasiet genomfördes utanför deras arbetsplats, där en del av dem utfördes på restauranger och en del på kaféer. Intervjuerna med lärare från det privata gymnasiet genomfördes i klassrum på skolan under påsklovet, då inga elever befann sig på skolan. En intervjuguide (se appendix) framtagen kring teman som påträffats i befintlig forskning låg till grund för intervjuerna. I linje med den iterativa metoden gavs utrymme för att modifiera intervjuguiden efter de inledande intervjuerna, då vi såg att vissa frågor gav ett högre förklaringsvärde än andra.

2.3 Urval

2.3.1 Val av skolor

Då studien ämnar besvara vilka arbetsmiljöfaktorer som har störst påverkan på gymnasielärares upplevda hälsa, väljer vi att utföra den kvalitativa studien på två olika typer av skolor. Genom att undersöka två skolor minskar risken för partisk empiri, och begränsningen till två skolor gör det möjligt för oss att göra en kvalitativ studie. Ett större urval av skolor hade ytterligare minskat risken för partisk empiri, men på grund av resurs- och tidsbegränsningen avgränsades studien till två skolor. För att öka möjligheten för att studien ska kunna generaliseras och resultaten överföras till andra skolor väljer vi två skolor som skiljer sig på olika punkter, såsom storlek, elevantal, samt ägande där den ena är en kommunal skola och den andra är en privat skola. Om vi finner att lärare på de två olika skolorna talar om liknande upplevelser av arbetsmiljöfaktorers påverkan, kan studien med större sannolikhet generaliseras till andra liknande gymnasieskolor och gymnasielärare.

Statistik från Försäkringskassan (2014) visar att huvuddelen av de sjukskrivna i psykiska diagnoser, där lärare finns överrepresenterade, är bosatta i storstadsregioner. Det geopolitiska området begränsas till Uppsala kommun, som är Sveriges fjärde största kommun sett till antalet invånare (SCB 2015). Att Uppsala väljs framför större städer som Stockholm, Göteborg eller Malmö, motiveras med att variationen på skolor i Uppsala är mindre, och att eleverna kommer från geografiskt och socioekonomiskt mer lika förhållanden. I Sveriges tre största städer finns en större skillnad mellan de socioekonomiska förhållandena i olika stadsdelar och en mer påtaglig segregering. Att välja två skolor i dessa städer innebär en större risk för extrema resultat, som då skulle bli svårare att generalisera till skolor i andra städer.

2.3.2 Val av intervjupersoner

Då vi ämnar studera gymnasielärares upplevda hälsa och bakomliggande arbetsmiljöfaktorer som påverkar deras hälsa, är intervjupersonerna gymnasielärare, och alltså inte annan personal eller elever på skolan. antagits, förväntas lärarna själva ge den mest rättvisande bilden av sina upplevelser av arbetsmiljöns påverkan på deras hälsa, framför annan personal, chefer, elever eller närstående.

Båda skolorna ger undervisning i det naturvetenskapliga programmet och det samhällsvetenskapliga programmet, varför vi väljer att intervjua lärare inom dessa program. Avgränsningen som gjordes av lärare var att de undervisar i teoretiska och mer administrativt krävande ämnen, exempelvis matematik, språk och naturvetenskap, och inte i praktiska eller estetiska ämnen, såsom idrott eller musik. För att få så många perspektiv som möjligt på arbetsmiljöns påverkan på lärares hälsa, sökte vi intervjua lärare med olika erfarenheter och bakgrund. Målet var att ha en balans i antal män och kvinnor som deltog i studien, vilket visade vara en utmaning då samtliga kvinnliga (över 40 stycken) lärare på den kommunala skolan antingen avböjde eller ignorerade intervjuförfrågan. Urvalet baserades således på tillgänglighet och intresse av att medverka.

Från den kommunala skolan intervjuades fyra lärare som undervisade i olika ämnen. Tre av lärarna arbetade 100 %, medan en av dem arbetade 20 %. De skiljde sig åt i ålder och antal arbetade år som lärare. Samtliga intervjupersoner från denna skola var män, då ingen kvinnlig lärare på skolan tackade ja till en intervju. Med tanke på att det empiriska underlaget från denna skola blev tunnare än vad som hade krävts för nå mättnad, det vill säga att svaren från ytterligare intervjuer är en upprepning av det som tidigare sagts och ingen ny information framgår (Bryman & Bell 2015), och visar på en icke-representativ könsfördelning, har vi i analysen endast kunnat dra slutsatser om intervjupersonernas upplevda hälsopåverkan som en konsekvens av arbetsmiljöfaktorer, och inte kunnat dra slutsatser om arbetsplatsens påverkan på skolans fullständiga lärarkår.

På det privata gymnasiet intervjuades sex lärare med olika befattningsgrad. Fem av dessa arbetade 100 % vid intervjutillfället, och en arbetade 40 % parallellt med studier. De hade arbetat som lärare i varierande antal år. Majoriteten hade arbetat på flera skolor under sin yrkeskarriär, medan den biträdande rektorn hade arbetat på samma skola sedan examen nio år tillbaka. Efter att vi hade intervjuat dessa sex lärare ansåg vi att en empirisk mättnad hade uppnåtts då vi fann att intervjupersonerna upprepade sådant som sagts i tidigare intervjuer (Bryman & Bell 2015).

Skola	Privata gymnasiet	Kommunala gymnasiet
Antal intervjuade lärare	6	4
Totalt antal lärare på skolan*	12	94
Andel intervjuade lärare av det totala antalet	50 %	4,2 %
Antal intervjuade kvinnliga lärare	1	0
Totalt antal kvinnliga lärare på skolan*	5	50
Andel intervjuade kvinnliga lärare av det totala antalet	20 %	0 %
Antal intervjuade manliga lärare	5	4
Totalt antal manliga lärare*	7	44
Andel intervjuade manliga lärare av det totala antalet	71 %	9 %

* Idrotts-, special- och musiklärare, samt tjänstlediga lärare, är ej inräknade i denna siffra.

Tabell 2: Fördelning av intervjupersoner

2.3.3 Sekundärdata

De sekundära källor som använts i studien är information om styrningen av gymnasieskolan hämtad från skollagen, Skolverket, samt Sveriges Kommuner och Landsting. Därtill har antagningsstatistik från Uppsala kommun hämtats.

2.4 Analysmetod

2.4.1 Analys av kvalitativ data

Intervjuerna utformades för att få tillräckligt med data för att besvara forskningsfrågorna och samtidigt undvika överflödiga och tidskonsumerande empiriinsamling (Bryman & Bell 2015). Samtliga intervjuer transkriberades löpande under empiriinsamlingens gång. De transkriberade intervjuerna studerades av författarna separat, varefter teman identifierades och sorterades. Dessa har sedan diskuterats för att reducera risken för att missförstånd och feltolkningar inverkat på analysen. Med riktlinjerna för den iterativa processen utfördes vidare teorisökning inom de områden som uppkom under det kontinuerliga analysförloppet (Bryman & Bell 2015).

2.5 Metoddiskussion

2.5.1 Reliabilitet och validitet

Eftersom studien har gjorts med en kvalitativ metod har det varit viktigt att ha studiens reliabilitet och validitet i åtanke. Reliabilitet kan delas in i en extern reliabilitet och en intern reliabilitet. Den externa reliabiliteten syftar till vilken grad studien kan replikeras (Bryman & Bell 2015). Enligt Bryman och Bell (2015) förklarar LeCompte och Goetz är det svårt att replikera kvalitativa studier i och med att det inte går att frysa händelser och omständigheter. För att komma runt detta problem föreslår de att forskare som söker replikera studien bör sätta sig in i den sociala rollen som de ursprungliga forskarna hade. Då forskningsfrågorna är generiska bör studien till viss del kunna replikeras på liknande skolor med snarlika resultat.

Den interna reliabiliteten anger hur väl forskarna, i de fall flera forskare samarbetar, håller med om de observationer som görs (Bryman & Bell 2015). För att minska risken för subjektivitet i tolkningen har samtliga intervjuer spelats in och transkriberats, varefter transkriptionerna har lästs, sammanfattats och analyserats av forskarna var för sig. Genom diskussioner kring hur vi gått tillväga för att tolka empirimaterialet har vi försökt stärka den interna reliabiliteten.

Den interna validiteten anger huruvida det finns en god överensstämmelse mellan forskarnas observationer och det teoretiska idéer de framställer (Bryman & Bell 2015). LeCompte och Goetz som citeras i Bryman och Bell (2015) menar att den interna validiteten tenderar att bli en styrka i kvalitativa studier genom att en långvarig närvaro gör det möjligt för forskare att säkerställa en hög grad av överensstämmelse mellan observationer och teoretiska begrepp. Vi strävade efter att ha en hög tillförlitlighet i studien, varför respondentvalidering utfördes genom att intervjupersonerna har godkänt samtliga intervjuer och bekräftat de slutsatser som dragits (Bryman & Bell 2013).

Studiens externa validitet anger hur väl det uppnådda resultatet och de dragna slutsatserna går att generalisera, det vill säga hur väl de stämmer även utanför den observerade kontexten (Bryman & Bell 2015). Genom att studien utförts på två olika typer av skolor kan de resultat som sammanfaller på båda arbetsplatserna med större sannolikhet generaliseras till lärare på liknande skolor. Om studien hade genomförts på fler skolor, och i fler städer, hade den externa validiteten kunnat stärkas ytterligare och slutsatser hade med ännu större sannolikhet kunnat överföras till andra kontexter.

Den skeva könsfördelningen hos våra respondenter gör att vi inte kan dra slutsatser om skolornas fullständiga lärarkårer. Att sjukfallsstatistik dessutom visar att kvinnor i större utsträckning drabbas av psykisk ohälsa än män (Försäkringskassan 2014), gör att det hade varit intressant att se om det fanns skillnader mellan kvinnliga och manliga lärares upplevelser, vilket i denna studie inte har kunnat göras.

Dessutom har vi haft i åtanke att respondenturvalet gjorts genom respondenternas intresse av att medverka. Vi har endast talat med lärare som fortfarande arbetar och som velat vara med på en intervju. Vi har därmed inte talat med de som blivit sjukskrivna, och vet inte motiven bakom de som tackat nej till intervjuer. Denna partiskhet i urvalet gör att vi troligtvis endast kommit i kontakt med de lärare som haft mest tid och ork för att, utöver sina arbetsuppgifter, även ställa upp på en intervju. Bilden av läraryrket kan då tänkas bli mer positiv genom vår undersökning, än den hade blivit i en studie då samtliga lärare på båda skolor intervjuats.

2.5.2 Etiskt förhållningssätt

För att säkerställa att intervjupersonerna inte ska kunna identifieras eller kopplas ihop med vissa citat, benämns lärarna endast som lärare på det kommunala gymnasiet eller lärare på det privata gymnasiet. Skolorna benämns ej heller med namn, utan beskrivs som kommunalt respektive privat gymnasium. Inspelningar och transkriptionerna av intervjumaterialet har endast varit tillgängligt för uppsatsförfattarna och avses inte att användas i andra sammanhang. På det hela taget anser vi att studien har genomförts med ett etiskt förhållningssätt.

3. Teoretisk referensram

I detta kapitel beskrivs den teori som använts för att analysera det empiriska materialet. Grundläggande teorier som förklarar arbetsmiljöns påverkan på anställdas hälsa presenteras först. Därefter fördjupar vi oss i forskning på lärares arbetsmiljö och hur denna påverkar lärares hälsa.

3.1 Samband mellan arbetsmiljö och hälsa

3.1.1 Krav- och kontrollmodellen

Karasek och Theorell (1990) presenterar en tvådimensionell modell som delar upp arbeten i fyra olika kategorier, med avseende på olika grader av krav och kontroll. Arbeten med höga krav och låg handlingsfrihet skapar en hög påfrestning på de anställda, vilket gör att de löper en större risk att drabbas av psykisk ohälsa.

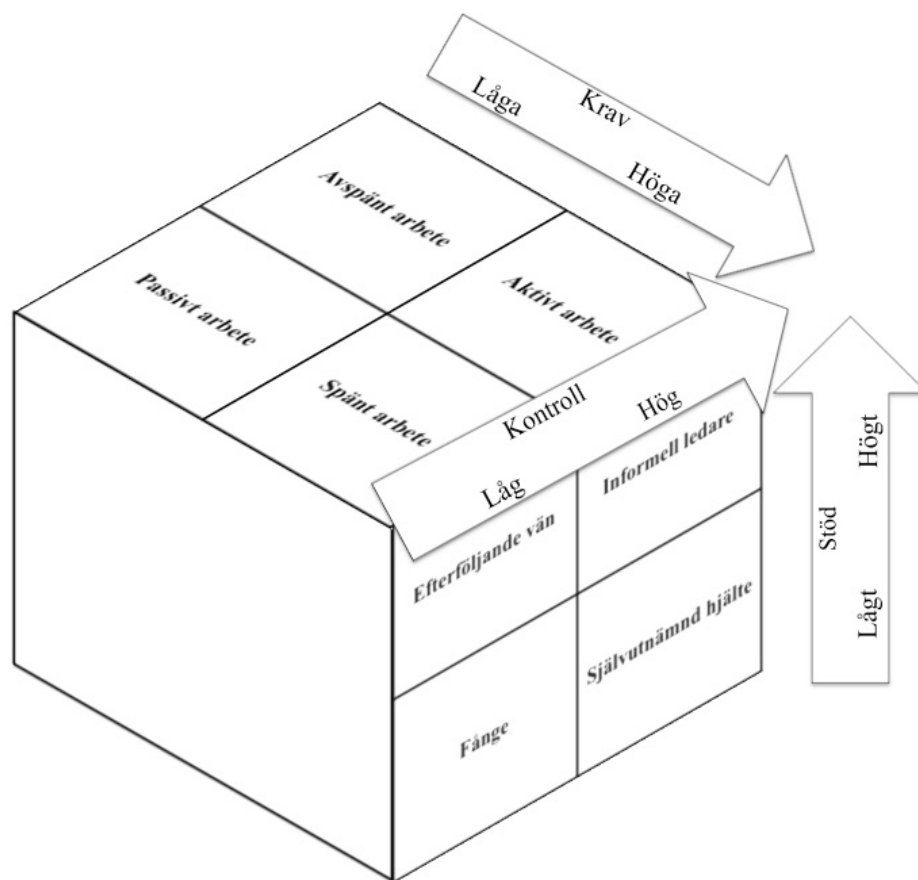
3.1.1.1 Krav

Kraven i krav- och kontrollmodellen avser psykologiska krav från omvärlden, vilka individen själv inte kan kontrollera. De kan delas in i kognitiva, kvalitativa och emotionella krav (Karasek & Theorell 1990). Kraven avser exempelvis produktivitetskrav och tidsbegränsningar på arbetsplatsen, och kan vara formella krav från chefer eller informella krav och förväntningar från medarbetare kring uppförande eller utförandet av arbetsuppgifter. Karasek och Theorell (1990) påpekar även att de psykologiska kraven kan vara större eller mindre beroende på den mentala ansträngning som krävs för att utföra olika arbetssysslor.

3.1.1.2 Kontroll

Kontroll kallas även beslutsutrymme och består av de två komponenterna auktoritet över beslut samt utrymme för användandet av sin kompetens (Karasek & Theorell 1990). Auktoritet över beslut innebär att individen kan påverka och bestämma över sitt arbete i form av att besluta vilka uppgifter som skall göras, när de skall göras, samt om och när man får ta en paus. Utrymme för användandet av sin kompetens innebär att individen får använda sig av sina kunskaper och färdigheter, och därtill får möjligheten att utmanas och utvecklas. Vidare är det inte enbart kontroll över det formella arbetet som kan påverka den psykiska hälsan hos anställda, utan även kontroll över att kunna engagera sig i informella möten på arbetsplatsen, som till exempel fikaraster (Karasek & Theorell 1990).

3.1.2 Krav-, kontroll- och stödmodellen



Figur 1: Krav-, kontroll- och stödmodellen

Krav- och kontrollmodellen kan byggas vidare med socialt stöd som en tredje dimension, och formas då till krav-, kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell 1990). I denna modell skapas fyra nya fält som beskriver den anställdes informella roll i organisationen.

3.1.2.1 Stöd

Studier av Karasek och Theorell (1990) visar att stöd från överordnade är den viktigaste bidragande faktorn till belåtenhet på arbetsplatser i många länder, men denna faktor är ej lika betydelsefull i Sverige. Socialt stöd på arbetsplatser syftar till övergripande sociala interaktioner, både med kollegor och överordnade. Två typer av socialt stöd på arbetsplatser beskrivs; socioemotionellt och instrumentalt. Socioemotionellt stöd mäts genom graden av sociala och emotionella integrationer, tillit till kollegor, samt sammanhållningen hos arbetsgruppen. Instrumentalt socialt stöd mäts genom att ytterligare resurser och assistans med arbetssysslor ges vid behov från både medarbetare och överordnade. Socialt stöd är kopplat till lägre nivåer av depression (Karasek & Theorell 1990).

3.1.2.2 Arbetstyper och informella roller

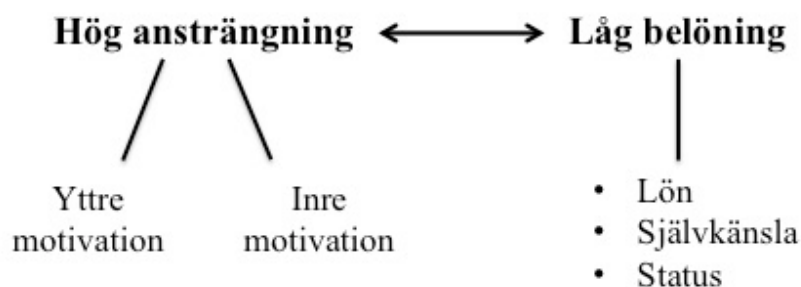
Arbetstyp	Egenskaper
Spänt arbete	En kombination av höga psykologiska krav med begränsad kontroll. Anställda inom dessa arbeten löper högre risk att drabbas av psykisk ohälsa (Karasek & Theorell 1990).
Avspänt arbete	En kombination av hög handlingsfrihet med låga psykologiska krav. Anställda inom denna kategori löper lägre risk att drabbas av psykisk ohälsa (Karasek & Theorell 1990).
Passivt arbete	Kombination av brist på utmaningar och låg kontroll, vilket hindrar anställda från att utveckla sina kunskaper och att testa egna idéer. Passiva arbeten kan bidra till tynande kunskaper och förmågor. Risken för att drabbas av psykisk ohälsa är varken hög eller låg (Karasek & Theorell 1990).
Aktivt arbete	Kombination av höga krav med hög handlingsfrihet, där anställda uppmanas att utveckla kunskaper och talanger. Anställda med aktiva arbeten löper varken hög eller låg risk att drabbas av psykisk ohälsa (Karasek och Theorell 1990).

Tabell 3: Arbetstyper

Informell roll	Egenskaper
Informell ledare	Kombination av högt socialt stöd med stor möjlighet till kontroll. Dessa typer av tjänster behöver nödvändigtvis inte ha en formell ledarroll (Karasek & Theorell 1990).
Självutnämnd hjälte	Kombination av lågt socialt stöd med hög auktoritet. Få sociala interaktioner leder till avskilt arbete med lite kontakt mellan medarbetare och ledare (Karasek & Theorell 1990).
Efterföljande vän	Kombination av låg kontroll med högt socialt stöd och tillit till medarbetare (Karasek & Theorell 1990).
Fånge	Kombination av lågt socialt stöd och låg handlingsfrihet. Arbeten inom denna kategori tenderar att vara upprepande och missanpassade med mänskliga psykologiska färdigheter (Karasek och Theorell (1990).

Tabell 4: Informella roller

3.1.3 Effort-reward imbalance (ERI)



Figur 2: Effort-reward imbalance (ERI)

Siegrist (1996) bygger vidare på forskningen av Karasek och Theorell (1990), och har utformat en modell som beskriver sambandet mellan ansträngning och belöning. På engelska benämns modellen Effort-reward imbalance och förkortas ERI. Siegrist (1996) visar med sin studie att en obalans mellan den ansträngning som den anställda lägger på arbetet och den belöning som ges vid utfört arbete är en bidragande orsak till psykisk ohälsa.

Ansträngning kan enligt Siegrist (1996) delas upp i inre och yttre motivation, där inre motivation definieras som individens inre och egna drivkraft och yttre motivation som det en individ måste göra för att leva upp till vissa krav. Individer med ett stort behov av kontroll har en tendens till att investera mer tid och kraft i sitt arbete än andra, även om belöningen är låg.

Belöning för ett arbete kan ges som yttre belöning i form av lön, förmåner och status, samt inre belöning i form av självkänsla, kontroll och utvecklingsmöjligheter. När den höga ansträngningen inte vägs upp av hög belöning, kan negativa känslor som irritation, rädsla, osäkerhet och ilska försämra den psykiska hälsan hos anställda (Siegrist 1996).

3.2 Arbetsmiljöns påverkan på gymnasielärares hälsa

3.2.1 Påfrestning i förhållande till belöning

Som den svenska sjukfallsstatistiken visar, har gymnasielärare relativt hög risk att drabbas av sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa (Försäkringskassan 2014). Månsson och Persson (2004) skriver att höga krav i arbetet i kombination med låg egenkontroll är de vanligaste orsakerna till psykisk ohälsa bland svenska lärare. Bristande socialt stöd och svårigheter att koppla bort från arbetet upplevs också som arbetsmiljöproblem. Utöver Månsson och Perssons artikel finns knapphändig forskning på orsaker till psykisk ohälsa bland svenska lärare. Försäkringskassan (2014) uppger att mer forskning på orsaker till psykisk ohälsa krävs för samtliga yrkeskategorier.

Ett flertal utländska studier har gjorts på temat lärares ohälsa. Unterbrink m. fl. (2007) redovisar i sin artikel "Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German

teachers” att lärare upplever en grav obalans mellan prestation och belöning, samt att yrket associeras med hög risk för utbrändhet. En finsk studie av Hakanen, Bakker och Schaufeli (2005) på 2 038 lärare visar att fler lärare upplever en krävande process, där höga krav leder till utbrändhet och psykisk ohälsa, snarare än en motiverande process där istället arbetsresurser leder till engagemang och organisatoriskt deltagande.

Svårigheter med att jämföra lärare i olika länder är att yrket kan skilja sig åt i flera faktorer, däribland mängden arbete och administration, status, och elevers attityder. Det kan också finnas demografiska faktorer som kan förklara psykisk ohälsa, beroende på vilka som söker sig till yrket i olika länder. Med detta i åtanke är det intressant att se att yrket upplevs som mer krävande relativt andra yrken, samt att den obalansen mellan prestation och belöning upplevs som stor, i flera länder.

3.2.2 Status

Vad gäller läraryrkets status finns två intressanta utfall, dels från länder som Storbritannien och Sverige där yrket har relativt låg status, dels från Hong Kong där yrket har relativt hög status. Månsson och Persson (2004) beskriver att 1990-talets förändringar i svenska skolan har lett till en sänkning i läraryrkets status genom resursminskningar, att vikarierande lärare ibland fått högre lön än fastanställda, en ökning av visstidsanställda lärare, samt en ökning av andelen lärare utan pedagogisk utbildning. I de länder där yrket upplevs ha låg status uppges i forskning att den låga statusen korrelerar med sämre välmående och missnöje med arbetet (Månsson & Persson 2004; Tang m. fl. 2013; Travers m.fl. 1993).

I en studie som jämförde den psykosociala arbetsmiljön och den psykiska hälsan mellan lärare i Storbritannien och Hong Kong (Tang m.fl. 2012) visar datan att lärare i Hong Kong upplever högre stress än lärare i Storbritannien, samtidigt som de har högre status i samhället i jämförelse med brittiska lärare. Datan kan förklaras med att lärare i Hong Kong upplever högre krav på sitt arbete och större yttre press. Sammantaget visar de olika studierna att högre status inte nödvändigtvis korrelerar med bättre psykisk hälsa.

3.2.3 Elever

En studie gjord av Ervasti m.fl. (2012) på 17 033 elever och 2 364 lärare i Finland visar att elevernas attityd till skolan samt föräldrarnas socioekonomiska status har en effekt på omsättningen av personalen på skolor. Omsättningen av lärare var som högst bland de skolor där elever med föräldrar med ett socioekonomiskt status var som lägst. Elever som inte trivs på sin skola har en tendens till att utstråla en negativ attityd som kan ge upphov till ett sämre beteende, vilket i sin tur kan bidra till stress bland lärare (Ervasti m.fl. 2012). Effekten som lärare och elever har på varandra är ömsesidig och Ervasti m. fl. argumenterar för att den skapar en ond cirkel då elevernas dåliga uppförande ökar risken för psykisk ohälsa bland lärare. Även Månsson och Persson (2004) menar på att elevernas studiemotivation påverkar gymnasielärares psykiska hälsa, genom att det är svårt för lärare att skapa goda och meningsfulla relationer till elever som inte är studiemotiverade.

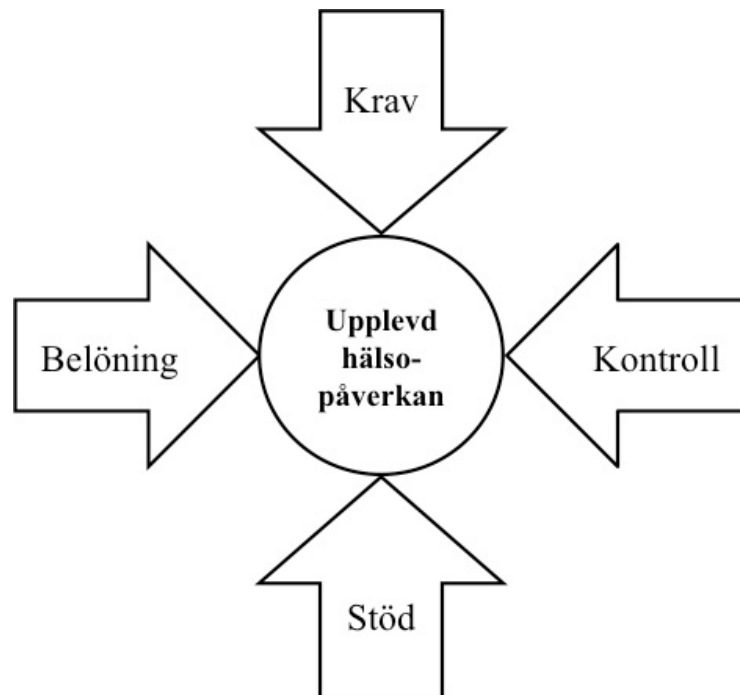
3.2.4 Medarbetare

Kidger m.fl. (2016) visar i en studie av 555 brittiska gymnasielärare att lärare har lägre välmående än genomsnittet för arbetande, samt att känslan av att inte kunna tala med medarbetare om stress eller nedstämdhet associeras starkt med sämre välmående och depressiva symptom. Mahan m.fl (2010) skriver att stöd från kollegor har en negativ korrelation med ångest och depression. En fransk studie av Kovess-Masféty m.fl. (2007) visar att bristen på stöd från medarbetare upplevs vara det största arbetsmiljöproblemet i ett urval av 3 586 lärare. Sammantaget visar forskningen att bristen på stöd från medarbetare har en negativ inverkan på gymnasielärares hälsa.

3.2.5 Institutionell förändring

De många omstruktureringar som skett i den svenska skolan sedan 1990-talet har haft en stor påverkan på läraryrket. Månsson och Persson (2004) tar bland annat upp kommunaliseringen och decentraliseringen av skolan, frekvent ändrade riktlinjer och betygssystem, samt en individualisering och kommersialisering av skolan. Skolor ses alltmer som företag och varumärken och behandlar sin omgivning som kunder. Med ett ökat ekonomiskt fokus där elever och föräldrar ses som kunder, ställs lärare inför fler krav och ökad arbetsbelastning, samtidigt som yrkets status har sänkts (Månsson & Persson 2004). Lärarna får inte kompensation eller bekräftelse för den ökade arbetsbördan, vilket leder till minskat välmående (Månsson & Persson 2004). Studier gjorda på gymnasielärare i Storbritannien och Hong Kong påvisar att omstruktureringar, som förändringar i skolpolitik och ändrade riktlinjer, är en bidragande orsak till ökad stress och minskat välmående hos lärare (Kidger m. fl. 2016; Tang m. fl. 2013, Travers 1993).

3.3 Sammanställning av teori



Figur 3: Sammanställning av teori

Figur 3 är en kombination av Karasek & Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell, samt Siegrists (1996) ERI-modell. De fyra faktorer som i kombination påverkar de anställdas upplevda hälsa är krav, stöd, belöning och kontroll. Krav syftar till yttre krav från omgivningen och innefattar formella och informella krav, som tillsammans skapar en påfrestning på lärarna. Kontroll avser handlingsfriheten i arbetet, och kan öka med karriärutveckling, samt kan bidra till inre belöning. Stöd syftar stöd från medarbetare i form av relationer till kollegor och chefer, samt möjlighet att få hjälp och resurser vid behov. Belöning är en kombination av yttre och inre belöningsfaktorer, såsom lön respektive självkänsla.

I kapitel 3.2 gällande arbetsmiljöns påverkan på gymnasielärare, tas flera andra faktorer upp. Dessa faktorer går in under de olika delarna av modellen. Status kan ses som en slags belöning, och litteraturen visar att både låg och hög status kan påverka lärares upplevda välmående. Låg status ger en låg känsla av belöning. Hög status kan orsaka påfrestning i form av att lärare kan uppleva att de har högre krav och förväntningar på sig. Elevernas studiemotivation har en påverkan på lärare, där Ervasti m.fl. (2012) visar att elever med låg studiemotivation orsakar högre krav och påfrestning för lärare. Resultaten från studierna av Ervasti m.fl. och Månsson och Persson (2004) visar att uppskattning och bekräftelse från elever är en typ av belöning, och avsaknaden av denna belöning kan ha en negativ inverkan på lärares välmående. En pågående institutionell förändring ger upphov till nya krav som med en lägre känsla av kontroll ökar påfrestningen på lärare.

4. Empiri

I detta kapitel beskrivs den empiri som samlats in för att kunna besvara forskningsfrågorna. Först beskrivs styrningen av den svenska gymnasieskolan, varefter de två skolorna presenteras för att visa likheter och skillnader mellan dem. Vidare har det empiriska materialet grupperats i arbetsmiljöfaktorer som har en påverkan på lärares arbetssituation.

4.1 Skolornas organisation

4.1.1 Gymnasieskolors styrning

Riksdagen beslutar om innehållet i skollagen, som bland annat innefattar bestämmelsen att kommuner är huvudmän för svenska gymnasieskolor (2 kap. 2 § skollagen 2010:800). Kommunen beslutar således om budgeten för skolväsendet, däribland storleken på skolpengen och resursfördelningen för olika skolverksamheter som ska ske efter elevernas olika förutsättningar och behov (2 kap. 8 a § skollagen 2010:800). Förutom skollagen finns den mer detaljerade gymnasieförordningen som tillsammans med läroplanen beslutas av regeringen (Gymnasieförordning 2010:2039). Skolverket tar fram kunskapskrav och allmänna råd och det är ofta hit lärare vänder sig för vägledning (Skolverket, 2016).

Statlig nivå:

- Riksdagen beslutar om innehållet i skollagen
- Regeringen beslutar om innehållet i gymnasieförordningen och läroplaner
- Skolverket tar fram kunskapskrav, föreskrifter, allmänna råd och nationella prov
- Skolinspektionen granskar gymnasieskolor för att se till att de formella kraven efterlevs

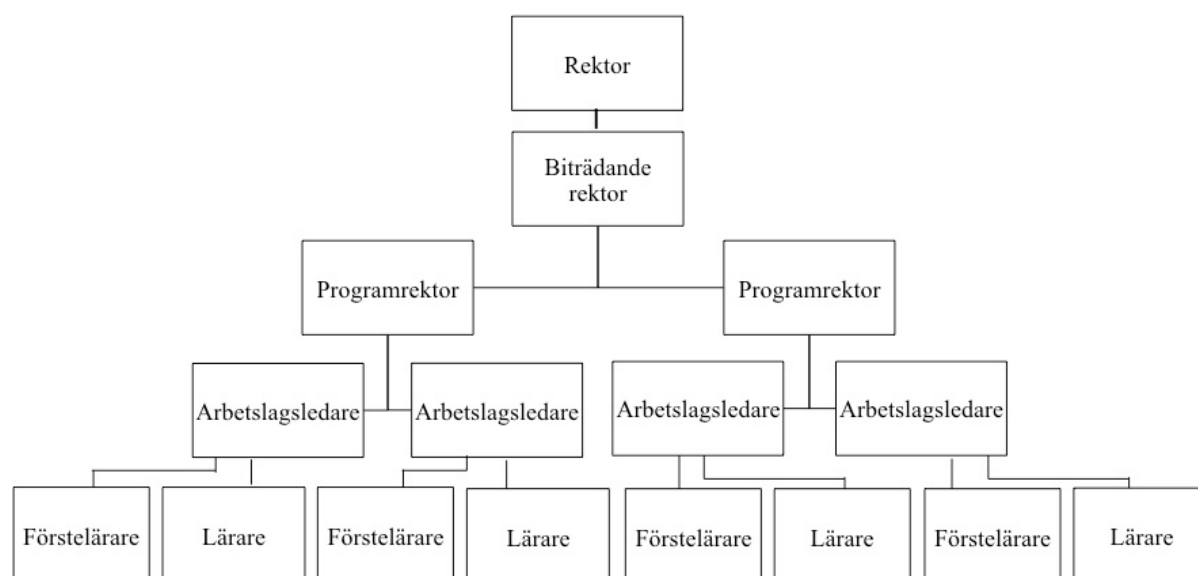
Kommunal nivå:

- Kommunen är huvudman och beslutar årligen om skolpeng och resursfördelning

4.1.2 Gymnasieskolors budget

För varje elev som studerar på en gymnasieutbildning ges skolpeng från kommunen till skolan (2 kap. 8 a § skollagen 2010:800). Skolans budget beror därigenom på elevunderlaget, där antalet elever står i proportion till intäkterna för läsåret. Eftersom kommuner själva bestämmer storleken på skolpengen kan denna variera kraftigt mellan olika kommuner. Det finns ingen officiell statistik över skolpengens storlek i respektive kommun (Sveriges Kommuner och Landsting 2015). Enligt lärarna vi intervjuat har Uppsala kommun gjort märkbara nedskärningar inom den kommunala verksamheten de senaste åren, vilket också reducerat budgeten de satt för skolverksamheten.

4.1.3 Generell modell över organisationsstrukturen på en gymnasieskola



Figur 4: Organisationsschema

4.1.4 Det kommunala gymnasiet

Det kommunala gymnasiet i Uppsala, varifrån vi intervjuade fyra lärare och en programrektor är en stor gymnasieskola med över 1 000 elever och en personalstyrka på över 120 anställda, varav ca 90 lärare. Det kommunala gymnasiet ger traditionell undervisning i form av lektioner och laborationer. Skolan har en rektor, en biträdande rektor, programrektorer för respektive program, samt ett flertal arbetslagsledare. Det kommunala gymnasiet har relativt höga antagningsgränser till de naturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga programmen.

4.1.5 Det privata gymnasiet

Det privata gymnasiet är en fristående skola som ingår i en större koncern. Skolan har strax över 100 elever och ca 13 lärare. Skolan har en rektor och lärarna har varierande grad av ansvarsuppgifter. Exempelvis har en lärare även rollen som biträdande rektor. Denna skola har ett annorlunda upplägg i jämförelse med traditionell undervisning, med mindre klasser, enskilda handledningsmöten med samtliga elever varje vecka och seminarier då eleverna får stöd i inläringen. Det privata gymnasiet har låga antagningsgränser till sina program och tar in i princip samtliga sökande.

4.1.6 Intervjupersoner

Roll	Antal år som lärare	Antal år på denna skola	Privat eller kommunal skola	Kön
Arbetslagsledare	26	19	Kommunal	Man
Lärare	3	1	Kommunal	Man
Lärare	1	1	Kommunal	Man
Lärare	12	7	Kommunal	Man
Lärare	5	4,5	Privat	Man
Förstelärare	8,5	1,5	Privat	Man
Lärare	9	2	Privat	Kvinna
Lärare	12	3	Privat	Man
Lärare	<1	<1	Privat	Man
Biträdande rektor och lärare	8	8	Privat	Man
Programrektor	16	9	Kommunal	Man

Tabell 5: Intervjupersoner

4.2 Arbetstid och arbetsuppgifter

De två skolorna har liknande fördelning av lärarnas arbetstid. På den kommunala skolan är arbetstiden 45 timmar per vecka, varav 35 timmar förläggs på skolan och utöver detta har de tio timmar så kallad förtroendetid som kan förläggas var helst de önskar. Exempelvis kan arbetsuppgifter under denna tid utföras på kafé eller hemma. På den privata skolan är arbetstiden 43 timmar, varav 38 timmar på skolan och fem timmar förtroendetid per arbetsvecka.

Arbetsuppgifter som ingår i läraryrket är bland annat undervisning, rättning av prov och uppgifter, utvecklingssamtal, samt förberedelse och utveckling av undervisningen. Mängden administrativa uppgifter inklusive dokumentation och uppförande av statistik varierar från skola till skola, samt mellan lärare. Exempelvis kan en språklärare med flera små klasser behöva tillbringa mer tid med administrativa sysslor och planering, än en lärare med två stora klasser, trots samma elevantal. På den mindre privata skolan finns ett mindre antal administrativ och teknisk personal, varför lärare behöver utföra uppgifter som normalt inte ingår i läraryrket, såsom inköp av materiel och underhåll av teknisk utrustning.

Förtroendetiden får användas till fortbildning, men ofta är arbetstiden så knapp att den främst används till rättning av prov och andra administrativa sysslor.

Förutom undervisningen som utförs på skolan, finns ingen tydlig distinktion mellan vilka uppgifter som ska göras på arbetstiden på skolan och vilka som ska göras under förtroendetiden. Det är upp till lärarna själva att göra en bedömning av var och när de vill utföra sina arbetsuppgifter. En lärare på den privata skolan, där personalrummet är litet och lätt blir stimmigt, väljer att göra enklare arbetsuppgifter som kan göras med ytlig koncentrationsnivå på skolan, och arbetsuppgifter som kräver högre koncentrationsnivå på en lugnare plats utanför skolan under förtroendetiden.

Många lärare stämmer in att det är viktigt att använda förtroendetiden effektivt då det kan vara avgörande för att hinna med arbetet. De flesta lärare upplever att tiden är knapp och att det krävs god planering för att hinna med allt. Vissa lärare uttrycker en besvikelse och nedstämdhet över att de inte hinner utföra sitt arbete så bra som de hade önskat. Andra lärare har inställningen att skolan får vad de betalar för. En av de intervjuade förklarar: *“Om de betalar mig för 40 timmar så ger jag dem 40 timmar, och sen så kanske inte det blir så bra som jag hade hoppats på. Men jag tycker ändå det är bättre att de får vad de betalar för än att jag ska jobba en massa gratis.”*

4.3 Handlingsfrihet

Lärarna uttrycker två olika sätt att påverka, dels att kunna styra över sin undervisning och dagliga arbete, dels att kunna påverka organisationen i stort, som till exempel att kunna påverka scheman och utvecklingsfrågor. De intervjuade lärarna upplever att de kan påverka sitt arbete till varierande grad, där upplevelsen av kontroll korrelerar tydligt med ansvarsroll på arbetet. Intervjupersonen som arbetar både som biträdande rektor och lärare på den privata skolan upplever en större grad av handlingsfrihet, medan lärare längre ned i hierarkin upplever en mindre frihetsgrad. Något som samtliga lärare har gemensamt är att de tror att det är enklare att få sin röst hörd på en liten skola då beslutsvägarna är kortare.

4.4 Anställningstrygghet

Lärarnas upplevelser av anställningstryggheten varierar på de olika skolorna, samt med ålder och erfarenhet. De äldre lärarna som haft fast anställning en längre tid upplever ingen stress kring att förlora arbetet. Däremot uttrycker de yngre och mindre erfarna lärarna en större oro kring anställningen. Två yngre lärare, varav en från det kommunala gymnasiet och en från det privata gymnasiet har båda vikariattjänster, och uttrycker en viss oro över att inte veta hur länge de får fortsätta. Även en äldre och erfaren lärare som börjat med en vikariattjänst berättar att osäkerheten skapar en typ av prestationsångest. En unison bild framträdde av synen på anställning i en kommunal verksamhet. Samtliga lärare uttryckte uppfattningen att så fort en person får anställning inom kommunen hamnar de i en ställning där de inte behöver oroa sig för sin anställning, och får företräde till nya arbeten inom kommunen ifall deras nuvarande tjänst skulle tas bort.

4.5 Omstruktureringar

En av de omstruktureringar som enligt våra intervjuade lärare haft störst påverkan på den svenska gymnasieskolan under de senaste decennierna är övergången från statlig till kommunal gymnasieskola, vilken skedde under början av 1990-talet. Trots att inga av de intervjuade lärarna arbetat så länge att de själva genomgått denna förändring, uttrycker samtliga att den har haft en stor påverkan på läraryrket. Majoriteten av de intervjuade lärarna ser en problematik med det kommunalt styrda gymnasiet då budgeten för gymnasieutbildningen kan skilja sig kraftigt mellan olika kommuner. De menar att en statlig styrning vore mer rättvis och skulle ge mer likvärdiga utbildningar i landet. Flera intervjupersoner uttrycker sitt missnöje med den kommunala styrningen då Uppsala kommun gjort besparingar i den offentliga verksamheten, vilka även drabbat skolväsendet. Dessa besparingar har gjort att skolor tvingats hålla igen på restaureringar och underhåll, vilket lett till en försämring av arbetsmiljön. Vissa lärare förespråkar en återgång till statlig styrning, medan andra är tveksamma till om en statlig styrning vore bättre, då de ser fördelar och nackdelar med både kommunal och statlig styrning. Styrdokumentet, skrivna i lagar och utgivna av Skolverket, är desamma för skolor i hela landet, och det är främst budgeten som regleras på olika sätt i olika kommuner.

Gymnasieskolan 11 (GY11) är en större reform av den svenska gymnasieskolan, genomförd 2011, där bland annat betygsskalan och ämnesplaner ändrades (Skolverket, 2010). De flesta av de intervjuade lärarna har arbetat under tiden reformen genomfördes och har kunnat jämföra det nya skolsystemet med det tidigare. Under genomförandet av reformen och kort därefter ökade arbetsbördan för lärarna då de var tvungna att lära sig det nya systemet. Majoriteten av lärarna är positiva till förändringen då den tydliggjorde innehållet i kurserna och kraven för de olika betygen. Ingen uttalade sig negativt om reformen. Många upplever att de nya betygskraven är mer naturliga, intuitiva och rättvisa.

4.6 Fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön innefattar bland annat lokaler, utrustning och material. De flesta lärare beskriver sin fysiska arbetsmiljö som bra överlag, med några förbättringsområden. Något som samtliga lärare, på både det kommunala och det privata gymnasiet, uttryckte sitt missnöje över var ventilationen i klassrummen, inklusive temperaturreglering. Andra brister som nämndes var otillräcklig ljudisolering på båda skolorna, vilket märktes genom att en hög ljudnivå i korridoren kunde höras in till klassrummen. Ett fåtal lärare nämner hörselproblem som en följd av den höga ljudnivån i klassrum och korridorer. Tillgången till teknik, som projektorer och HDMI-kablar i samtliga klassrum, upplevdes som positiv på båda skolorna, medan icke fungerande teknik var en källa till stress och frustration. En del lärare förklarade att det är nödvändigt att ha en nödlösning ifall tekniken inte fungerar, som till exempel en portabel projektor eller ett USB-minne, om åtkomsten till Internet skulle brytas. Besparingarna som Uppsala kommun genomfört begränsar skolornas möjligheter till restaureringar och förbättringar av den fysiska arbetsmiljön.

Personalrum dit lärare kan gå för att arbeta eller ta en paus anses viktiga för lärarna. En intervjuperson på den kommunala skolan, där flera personalrum finns, uttrycker tacksamhet för sitt arbetsrum, där lärare inom samma disciplin kan samlas för informella möten och diskussioner. På det privata gymnasiet flyttades nyligen det enda personalrummet från ett större rum till ett betydligt mindre. Förändringen orsakade ett missnöje bland flera anställda, då samtliga lärare nu sitter i samma rum utan möjlighet till avskildhet. Eftersom detta personalrum används som både arbetsrum och fikarum händer det ofta att lärarna störs av varandra då samtal mellan några lärare hörs i hela rummet.

4.7 Relationer till medarbetare

Samtliga intervjupersoner upplever att relationen till medarbetare påverkar den psykosociala arbetsmiljön och trivseln i hög grad. Denna påverkan kan vara både positiv och negativ, även om majoriteten upplever en positiv påverkan från sina kollegor. På den mindre skolan är denna påverkan tydligare då personalstyrkan är mindre och samtliga gymnasielärare sitter i samma arbetsrum. Där blir konflikter mer uppenbara, och gruppodynamiken påverkas kraftigt när personalsammansättningen ändras, exempelvis om någon går på föräldraledighet. Ännu en komplikation ges av att flera lärare även har ledande roller som biträdande rektor och arbetslagsledare. En lärare påpekar att det är svårt att vara fackligt engagerad när runt hälften av lärarna har mer ledande roller, vissa är ointresserade och det i slutändan bara är tre lärare som kan tänkas representera facket. En annan lärare nämner att det kan kännas som att ledningen misstänkliggör personal som lyfter fram klagomål på tidsbrist, genom att de ifrågasätter om den anställde verkligen använt sin förtroendetid effektivt. Den upplevda bristen på tillit hos några anställda minskar trivseln.

På den kommunala skolan, som är ungefär tio gånger större, ter sig relationerna på ett annorlunda sätt. Där finns ett flertal personalrum, och ofta delas arbetsrum med endast en eller ett fåtal kollegor. Flera lärare undervisar i samma ämnen, vilket möjliggör samarbete och stöd i frågor. Bland lärarna vi intervjuat från denna skola upplevs relationer till kollegor ha en positiv påverkan. Ingen nämner konflikter som påverkat dem negativt. Samtidigt är urvalet från denna skola inte tillräckligt stort för att mättnad ska uppnås, varför vi bör vara försiktiga med att dra slutsatser.

4.8 Elever och föräldrar

Majoriteten av de intervjuade, från båda skolor, uppfattar att elever och föräldrar har mer makt än tidigare, och kan ställa krav på skolan på ett helt annat sätt. Klagomål över betyg har blivit vanligare, och lärarna berättar att det blir viktigare med dokumentation och uppföljning av elevernas prestationer. Lärare har sällan kontakt med föräldrar annat än på utvecklingssamtalen, och i de sällsynta fall det sker, är det föräldrar som kontakter lärare.

På grund av de låga söktrycket till det privata gymnasiet tar de emot alla sökande, även mitt i terminen, eftersom skolpengen från varje elev ökar intäkterna. Flera lärare från det privata gymnasiet benämner elever och föräldrar som kunder, och berättar att de ibland måste vika

sig för att inte riskera att eleven byter skola. En lärare berättade om en elev vars förälder sa att eleven inte kunde prata inför klassen, och därmed inte skulle behöva göra en presentation. Läraren ansåg att eleven skulle klara av uppgiften med lite övning, men fann det enklare att låta föräldern få sin vilja igenom mot bakgrunden att om eleven bytte skola skulle det privata gymnasiet förlora tusentals kronor per månad i skolpeng.

Elever påverkar även lärarna på ett känslomässigt och personligt plan. En lärare från den kommunala skolan berättar: *“Jag kräver att mina elever ska må bra och att de ska få hjälp och sådana saker. Det kräver inte kommunen. Om en elev står med tårar i ögonen och behöver prata med mig, så går jag och lägger mig på kvällen och mår dåligt över det om jag inte stannar till”*. De flesta lärare från båda skolor delar denna inställning, med varierande grad av hur de låter det påverka dem. Vissa påverkas starkt personligen, medan andra har enklare att koppla bort.

På det privata gymnasiet genomförs enkätundersökningar frekvent, vilket är kutym på skolor inom koncernen som detta gymnasium tillhör. Enkäterna fylls i av elever och syftar till att undersöka hur väl lärare utför sitt arbete. Eftersom enkätsvaren analyseras av skolans ledning och tas upp på personalmöten, vill lärarna få så bra omdömen som möjligt. Det skapar en press på att vara eleverna till lags. Flera lärare på denna skola berättar att enkätundersökningarna är ytterst subjektiva då de fylls i av elever som ofta styrs av sitt dagliga humör. Dessutom är det empiriska underlaget från de små klasserna för tunt för att vara statistiskt relevant. Likväl används resultaten som en grund för utvärdering av lärarna.

4.9 Elevernas studiemotivation

Samtliga lärare berättar att elevernas studiemotivation och intresse påverkar dem. På båda skolorna uppges de flesta elever vara studiemotiverade, även om spektrumet av studiemotivation hos elever är bredare på det privata gymnasiet. Studiemotiverade elever anses bland de intervjuade lärarna överlag vara enklare och trevligare att arbeta med, men kan samtidigt vara krävande om de själva har mycket kunskap och vill utvecklas vidare. Mindre studiemotiverade elever kan vara krävande på sättet att de kräver mer uppmärksamhet och påminnelser för att de ska utföra sina uppgifter. En lärare på det privata gymnasiet säger: *“Det är ju roligare att jobba om de är motiverade, samtidigt är det ju lite mitt jobb att skapa en motivation till viss del. Man kan leda en häst i vattnet, men kan inte tvinga den att dricka.”*

4.10 Lön

Gällande lönen skiljer sig intervjupersonerna åt om de tycker att lönen är rättvis eller inte. Några uttrycker tydligt sitt missnöje med lönen, medan andra tycker att den är acceptabel. De som varit mest kritiska till lönen är de som haft en vanlig lärartjänst som ger lägst monetär kompensation av lärarrollerna. De flesta lärare uttrycker en förståelse för lönen då skolan inte är en vinstdrivande industriverksamhet, utan offentligt finansierad. Därtill påpekade några

lärare att det inte går att jämföra läraryrket med välbetalda högstatusyrken, som jurist, i och med att lärare endast förväntas arbeta runt 45 timmar i veckan och inte mer.

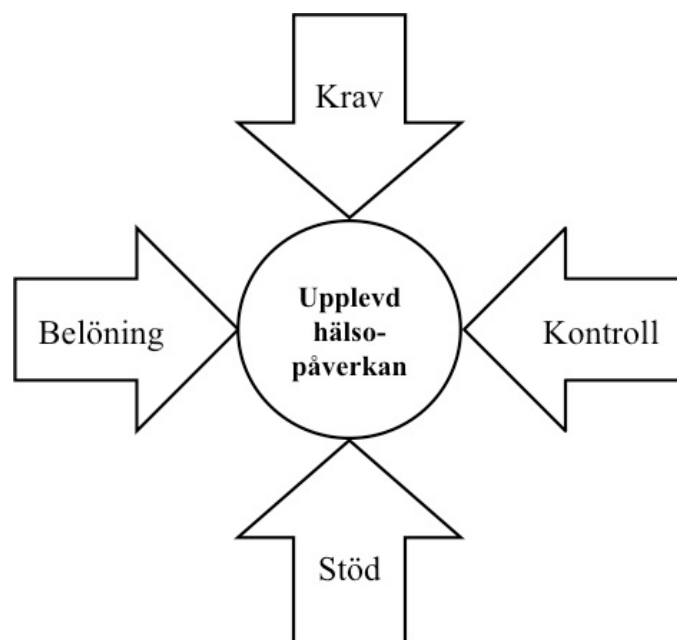
4.11 Läraryrkets status

År 2011 infördes krav på legitimation för lärare, med målet att öka statusen på yrket samt att kvalitetssäkra gymnasieskolan (Skolverket 2016). Enligt de intervjuade lärarna har denna reform inte höjt läraryrkets status märkbart. Två av de intervjuade förklarar att de helst avstår konversationer om deras yrke, då vänner och bekanta antingen tycker synd om dem eller talar negativt kring yrket. En av lärarna på det privata gymnasiet säger sig inte vara särskilt stolt över sitt yrke, men skäms inte heller att arbeta som lärare. Ett flertal lärare beskriver att deras umgängeskrets ser läraryrket som ett tämligen krävande och påfrestande arbete. De flesta intervjuade lärare säger dock att andras bild av läraryrket inte påverkar dem nämnvärt i vardagen.

4.12 Inre motivation

Lärarna har valt yrket av intresse, och många säger att de drivs av en inre motivation av att se sina elever utvecklas. Flera talar om en inre belöning i form av en god känsla. En intervjuperson använder uttrycket "*intrinsic reward*" och förklarar att belöningen inte sitter i att få högre lön, utan att i känslan av att göra något bra för sina elever så att de kan komma framåt i livet. Flera lärare berättar att de i sitt yrke även har en roll som mentor och förebild för sina elever och att relationen till elever är viktig.

4.13 Sammanställning av empiri



Figur 5: Sammanställning av empiri

4.13.1 Krav

De formella kraven fastställs i lagar, av Skolverket, samt av skolan som arbetsgivare. De formella kraven varierar med avseende på lärares befattningsroll. En förstelärare eller biträdande rektor har andra formella krav på sig än lärare med en vanlig lärartjänst, och de formella kraven skiljer sig för lärare som undervisar i olika ämnen. Informella krav kommer från medarbetare, elever och elevers föräldrar. Kommersialiseringen av skolan orsakar motstridiga krav för lärare då ett kundbemötande av elever och föräldrar inte nödvändigtvis är bäst för elevers lärande och utveckling.

4.13.2 Kontroll

Kontroll avser graden av handlingsfrihet och huruvida en anställd upplever sig kunna hantera sina arbetsuppgifter och de krav som ställs på arbetsrollen. Dels ingår kontrollen över sin undervisning och dagliga arbete, dels möjligheten att kunna påverka organisationen i stort, som till exempel att kunna påverka scheman och utvecklingsfrågor.

4.13.3 Stöd

Stöd kommer från relationer till medarbetare och överordnade och innefattar möjligheten av att få hjälp eller resurser vid behov. Stöd från medarbetare kan komma i form av hjälp med rättning eller andra arbetsuppgifter, samt som emotionellt stöd. Stöd från överordnade kan vara arbetslättnader eller ökade resurser vid en hög arbetsbelastning, samt stöd vid eventuella konflikter.

4.13.4 Belöning

Belöning kan ges i olika former, och kan delas upp i yttre och inre belöning. Yttre belöning för arbetet ges främst i form av lön och möjlighet till löneutveckling. För en lärare finns möjligheten att bli förstelärare vilket innebär en löneökning om några tusen kronor per månad. Inre belöning hos lärare kan vara att se sina elever utvecklas, vara en förebild för dem, samt få en ökad självkänsla. Andra typer av belöning som status, fortbildning, resor, personalfester, och större ansvarsområden kan ses som både yttre och inre belöning.

5. Analys

I detta kapitel analyseras empirin med stöd i det teoretiska ramverket. De enskilda komponenterna krav, kontroll, stöd och belöning har var för sig lågt förklaringsvärde för den upplevda hälsopåverkan hos lärare, och det är först när de kombineras med varandra som intressanta, analyserbara spänningar uppstår. Syftet med analysen är att förstå bakomliggande orsaker till arbetsmiljöns påverkan på välmåendet hos gymnasielärare, samt se hur väl teorierna kan förklara arbetssituationen för de lärare som intervjuats i denna studie.

5.1 Krav och kontroll

5.1.1 Tidsbrist

Kraven som hör till de olika arbetsrollerna har i sig inte haft en särskilt negativ effekt på de intervjuade lärarnas arbetsmiljö eller hälsa, utan det är som Karasek och Theorell (1990) förklarar kombinationen med tidsbrist och brist på kontroll som påverkar arbetsmiljön och hälsan. Majoriteten av lärarna uttrycker att de har för mycket att göra på för lite tid. De lärare som upplever sig ha för mycket att göra på för kort tid är de som känt högst nivåer av stress och negativ hälsopåverkan. De lärare som upplever sig ha en överkomlig arbetsbörda är de lärare som har en högre befattningsroll och därmed mer handlingsfrihet i sitt arbete, och större möjlighet att planera sin tid. Dessa lärare upplever ingen tidsbrist, och därmed ingen negativ påfrestning, eftersom de kan hantera de krav som ställs på dem. Fynden stämmer överens med teorierna som studerats från tidigare forskning.

5.1.2 Budgetrestriktioner

Budgeten har en indirekt påverkan på lärares hälsa, genom att den påverkar både den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Nedskärningar i budgeten kan även leda till att anställningar tas bort eller att ansvarsområden slås ihop, vilket leder till en högre påfrestning för de kvarvarande lärarna. Årliga variationer i budgeten till följd av kommunala politiska beslut skapar svårigheter med att planera, och en lägre budget leder till mindre resurser för restaurering, klassrum, läromaterial och IT-utrustning. Icke-fungerande IT-utrustning eller bristande mängd material som kan användas i arbetet ökar stressen och påfrestningen på lärare, då detta skapar en oro kring om undervisningen kommer kunna utföras som planerat.

På det privata gymnasiet är budgetens påverkan på lärare tydligare då de av ekonomiska skäl tar in nya sökande mitt i terminerna, trots att arbetsbördan av att ta hand om den nya eleven inte fördelas jämnt utan hamnar på en eller ett fåtal lärare. Lärarna som tar hand om de nya eleverna investerar både tid och energi för att på ett så bra sätt som möjligt kunna introducera den nya eleven i klassen, då de är medvetna om att de skulle få dåligt samvete ifall de inte skulle introducera eleven väl. Den ökade arbetsbördan med samma tidsramar leder till en ökad påfrestning och lägre välmående.

5.1.3 Anställnings(o)trygghet

De lärare som uppfattar sin anställning som osäker tenderar att ta på sig mer arbete, och anstränger sig mer för att vara arbetsgivaren till lags, för att visa framfötterna och öka sina chanser att få fast anställning. Välmåendet hos anställda som upplever en osäkerhet påverkas genom att påfrestningen ökar. Oron tillsammans med den höga påfrestningen orsakar ett försämrat välmående, vilket stämmer överens med teorier som beskrivs av Siegrist (1996).

5.1.4 Elevers påverkan

På skolor med låga intagningsgränser kan elever tänkas vara mindre studiemotiverade än på skolor med höga intagningsgränser. Denna uppfattning stämmer inte nödvändigtvis, utan många elever på den privata skolan är väldigt studiemotiverade, även om det inte syns på betygen. Både hög och låg motivation hos elever kan bidra till högre krav och påfrestning på lärare. De mindre motiverade eleverna ökar påfrestningen på lärare genom att lärarna måste ta på sig en fostrande roll, vilket stämmer överens med vad Ervasti m.fl (2012) presenterar i sin studie. Högt studiemotiverade elever har på det kommunala gymnasiet, där intagningskraven är högre, också orsakat högre påfrestning på lärare när de haft högre förväntningar på undervisningen och på lärarnas förmågor.

Frågor och klagomål på betyg kan komma från både elever och deras föräldrar. En stor del av det administrativa arbetet på det privata gymnasiet är dokumentation och uppföljning av elevers prestationer, vilket inte enbart görs för eleverna, utan även för att lärarna skall kunna ha ett sorts bevis att grunda sina beslut på ifall de skulle bli ifrågasatta. Ifrågasättningar av lärarnas kompetens och kvalifikationer är psykiskt påfrestande, samtidigt som det är tidskrävande för lärarna att behöva stå till svars inför föräldrar och även ibland rektor. De höga kraven är påfrestande i de fall då läraren inte upplever sig ha kontroll över situationen, och kan i likhet med tidsbristen orsaka psykisk ohälsa.

På den privata skolan används frekvent enkätundersökningar som fylls i av elever, där lärare utvärderas för att säkerställa kvaliteten på undervisningen. Detta görs trots att eleverna med sin subjektiva syn på undervisningen, ofta styrda av sitt dagliga humör, inte ger en särskilt rättvisande bild av undervisningen eller lärarens förmågor och färdigheter. Denna känsla av orättvisa har i empirin visat en negativ effekt på lärares attityd till arbetet och sämre välmående, i likhet med Siegrists (1996) teorier.

5.1.5 Kommersialisering - Elever och föräldrar som kunder

Från samtliga intervjuer ser vi en trend att skolväsendet påverkas i allt större grad av marknadskrafter där det fria skolvalet tvingar skolor att konkurrera med varandra om elever. Varje elev är en intäktskälla för sin skola, vilket leder till att det i ett ekonomiskt perspektiv blir viktigt för skolor att behålla sina elever, alternativt ha ett tillräckligt högt söktryck för att alltid ha sina elevplatser fyllda. Skolor blir varumärken och faktorer som intagningsbetyg, personaltäthet och rykte, kan avgöra om en elev söker till ett gymnasium före ett annat.

Följden av den ökade kommersialiseringen av skolväsendet blir att skolpersonal i större utsträckning behandlar elever och föräldrar som kunder, vilket har både positiva och negativa konsekvenser för samtliga intressenter i skolväsendet. För elever och föräldrar kan det kännas positivt att ha en maktposition vilken en kundroll innebär. Däremot kan inställsamheten till elever leda till att elever får svårigheter att hantera framtida problem på egen hand. Kortsiktiga vinster som att slippa tala inför klassen kan i ett långsiktigt perspektiv vara negativt genom att elevens utveckling hämmas. För lärare är följderna att de ställs inför fler och ofta motstridiga krav. Dels ska de uppfylla de för yrket formella kraven skriva i lagar och författningar, dels hantera elevers och föräldrars viljor för att främja skolan på den konkurrensutsatta marknaden.

Det finns få studier som beskriver hur kommersialiseringen påverkar lärare annat än att påfrestningen ökar (Månsson & Persson 2004). I kombination med Karasek och Theorells (1990) studier kan den ökade påfrestningen antas leda till psykisk ohälsa om lärare upplever att de inte har kontroll över situationen. Vad vi har sett i empirin är att kommersialiseringen leder till ökad påfrestning på lärare genom motstridiga krav i kombination med en lägre känsla av kontroll då deras auktoritet urholkas. Kommersialiseringens effekter är tydligare på den privata skolan, där elever och föräldrar ofta benämns som kunder, än på den kommunala skolan. På den privata skolan märks en känsla av maktlöshet hos lärarna när de tvingas vika sig för elever och föräldrar i frågor där de principiellt har rätt.

5.2 Krav, kontroll och stöd

5.2.1 Medarbetare

Hos lärarna vi intervjuat är en av arbetsmiljöfaktorerna med störst inverkan på lärares upplevda välmående stöd från medarbetare. Relationer till kollegor och chefer har i de flesta fall varit positiva för välmåendet hos våra intervjupersoner, och de som uppgett att de har välfungerande och stöttande relationer till medarbetare trivs bättre i sitt yrke. På den kommunala skolan kan lärare som undervisar i samma ämne hjälpa varandra och diskutera frågor som rör undervisningen. Denna möjlighet finns inte på den privata gymnasiet där det mindre antalet lärare medför att lärare är ensamma om sitt undervisningsområde. I vissa fall har relationerna bidragit till ökad stress och minskad trivsel, framför allt om en relation till en chef kantats av misstänkliggörning och lågt förtroende. Observationerna stämmer överens med Karasek och Theorells (1990) teorier om socialt stöd som beskriver att gott stöd från medarbetare har en positiv inverkan på anställdas välmående, medan bristande stöd har en negativ inverkan.

5.3 Ansträngning och belöning

5.3.1 Lön och status som yttre belöning

Gällande lönen skiljer sig intervjupersonerna åt om de tycker att lönen är rättvis eller inte. Bland intervjupersonerna verkar denna skillnad främst bero på vilken befattning de har, där de med lägst lön uttalar sig mest negativt om den monetära kompensationen, vilket tyder på

att de upplever störst orättvisa i compensationen. Med ERI-modellen av Siegrist (1996) kan dessa upplevelser förklaras genom att intervjupersonerna upplever en obalans mellan ansträngning och belöning, och att obalansen leder till negativa känslor och minskad motivation för arbetet.

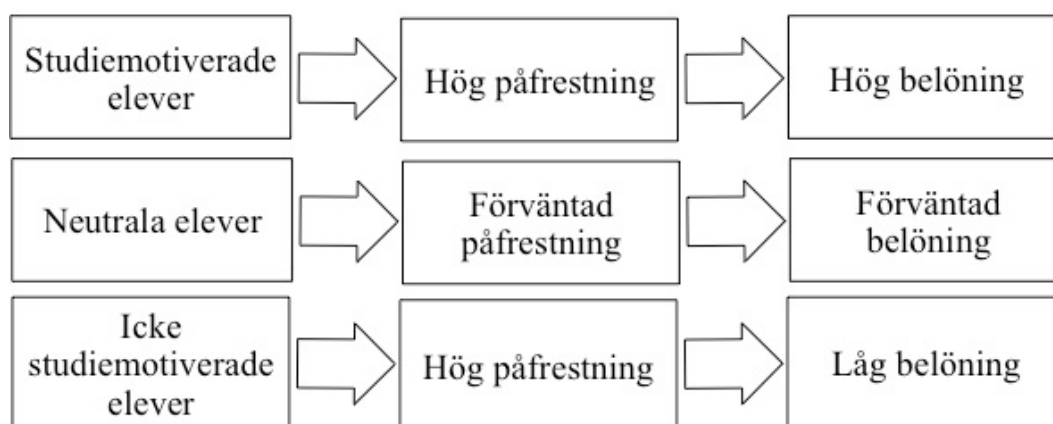
Utifrån litteraturstudien finns ingen tydlig korrelation mellan status och hälsa, utan både hög och låg status kan påverka den psykiska hälsan negativt. Från intervjuerna framträder skilda åsikter angående huruvida läraryrkets status har någon påverkan på välmåendet hos lärare. Den sociala framtoningen, det vill säga hur lärarna uppfattas i bekantas ögon, har en påverkan på huruvida lärarna känner stolthet i yrket. Flera lärare nämner att när det framkommer att de arbetar som gymnasielärare kan bekanta uttrycka medlidande, vilket tyder på en låg uppfattning om läraryrket. Även om lärarna själva trivs med sitt arbete, kan bekantas negativa åsikter om läraryrket påverka dem negativt.

5.3.2 Inre motivation och inre belöning

De flesta intervjuade lärare drivs av en inre motivation till att prestera väl. Som Siegrist (1996) presenterar i sin modell, leder en inre drivkraft till en högre ansträngning. Modellen stämmer in på de intervjuade gymnasielärarna, genom att de som trivs med arbetet och drivs av en stark inre motivation lägger mer tid och kraft på att utföra ett bra arbete.

Den ökade administrativa bördan inom läraryrket har tagit tid ifrån att utveckla lärarnas undervisning och ämneskunskaper, vilket minskar deras motivation i yrket. Att tappa den inre motivationen leder till att de enda kvarvarande motivationsfaktorerna blir yttre motivationsfaktorer såsom lön (Siegrist 1996). Eftersom lönen för en vanlig lärartjänst är relativt låg, och lärare främst drivs av en inre motivation, leder detta till en motivationsbrist och lägre ansträngning i att utföra arbetet. Hos en del av intervjupersonerna har minskningen av inre motivation lett till en negativ attityd till arbetet, vilket enligt Siegrist (1996) ökar risken för ohälsa. Vi finner empiriskt stöd i att den minskade motivationen hos vissa lärare leder till att de utvecklat en negativ attityd till arbetet. Däremot finner vi inte stöd för att den negativa attityden leder till en upplevd försämring av deras hälsa.

Något vi sett är att både ambitiösa och icke studiemotiverade elever kan öka arbetsmängden för lärare, men dessa elever har olika påverkan på lärarnas välmående. För att förenkla analysen delar vi i detta stycke in elever i de tre kategorierna 1) studiemotiverade, 2) neutrala och 3) icke studiemotiverade.



Figur 6: Elevers studiemotivation och lärares belöningsgrad

Med den förenklade modellen över hur elevernas studiemotivation påverkar lärare vill vi illustrera de empiriska resultaten. Studiemotiverade elever kräver mer, samtidigt som lärarna tycker att de är roligare att arbeta med och därigenom ger en hög inre belöning. Neutrala elever kräver varken mer eller mindre än det som förväntas av läraren och lärarnas inre belöning är varken högre eller lägre än vad som förväntas. Elever med låg studiemotivation är mer krävande och ger en låg inre belöning, då det krävs stor ansträngning för att lärarna ska få sina elever att nå enbart godkända resultat.

5.4 Bakgrund och personlighet

5.4.1 Personlig prestationsnivå

Lärare ställs inte enbart inför yttre krav från arbetsplatsen, utan många ställer även krav på sig själva. Lärares personliga ambitionsnivå kan öka den upplevda pressen från arbetet. Från empirin har vi sett att lärare som sätter höga krav på sig själva tenderar att vara mer engagerade i elevernas välmående och prestationer, samt tillbringa mer tid på planering, förberedelse och utveckling av undervisningen. Detta kan ha både positiva och negativa följder. De positiva följderna kan vara att undervisningen blir bättre, samt att eleverna känner sig sedda och lär sig mer. De negativa följderna kan vara att dessa lärare får en prestationsångest om de upplever att de inte uppfyllt sina krav, vilket kan orsaka psykiska eller fysiska besvär.

5.4.2 Förväntningar på arbetet

Förhållandena mellan krav, kontroll och stöd kan uppfattas på olika sätt av olika lärare. På en arbetsplats där en lärare upplever en hög arbetsbelastning och hög påfrestning, kan en annan lärare tycka att samma arbetsbelastning är mindre påfrestande, om denne varit van vid en ännu högre arbetsbelastning på en tidigare arbetsplats. Förhållandet mellan ansträngning och belöning, illustrerat i Siegrists (1996) ERI-modell, kan också uppfattas som olika rättvist

beroende på vilken lärare som tillfrågas. Två lärare med lika mängd arbete och samma lön, kan skilja sig åt i sin upplevelse om huruvida denna belöning är rättvis i relation till mängden arbete. Denna diskrepans kan bero på skillnader i exempelvis bakgrund och förväntningar, men kan likväl orsaka skillnader i upplevt välmående på arbetet.

5.4.3 Lärares ansvarsroll påverkar berättelsen

Något vi märkt och haft i åtanke under analysförfarandet är att lärarna med en större ansvarsroll visade en mer positiv bild av sin skola, vilket antingen kan tolkas som att de trivs bättre med sitt arbete, eller att är i en position där de är ett ansikte utåt för skolan och därmed bör visa upp en bra fasad. De lärare vi intervjuade utan en högre befattningsroll var mer frispråkiga.

5.5 Slutsats

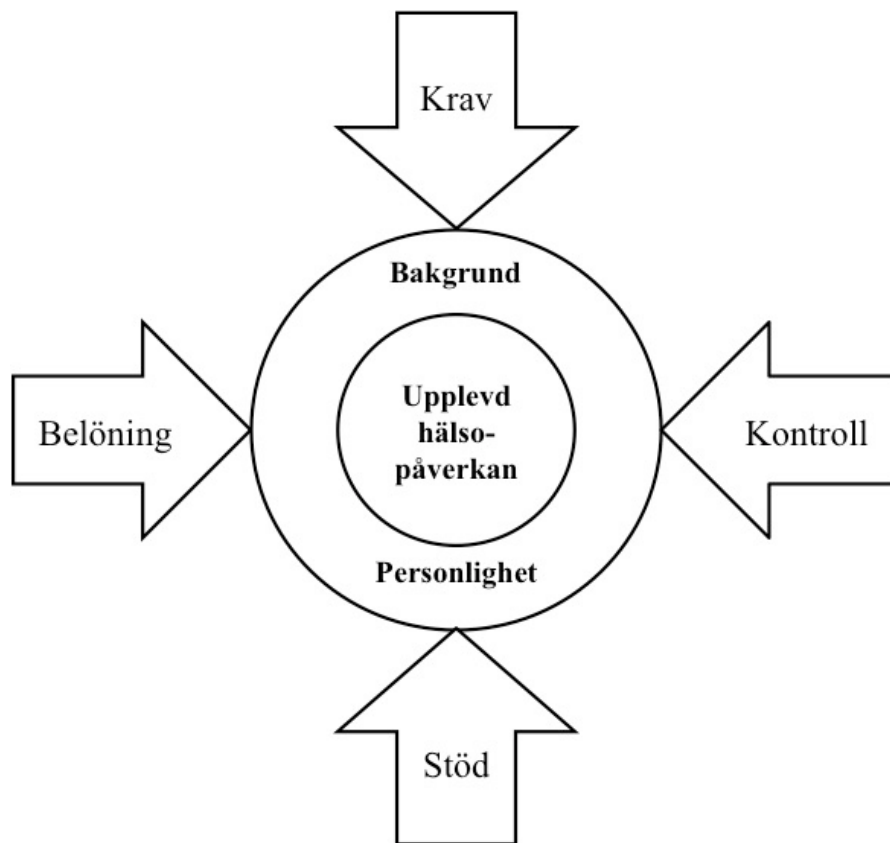
Med krav-, kontroll- och stödmodellen framtagna av Karasek och Theorell (1990) kan vi klassificera en vanlig lärartjänst som ett spännande arbete då de många kraven med den låga handlingsfriheten skapar en hög påfrestning. Lärartjänster med större ansvarsområden och mer frihet, exempelvis arbetslagsledare, kan ses som aktiva arbeten. De lärare som upplever sig ha stor kontroll över sin arbetssituation, tillsammans med ett högt stöd från kollegor, kan klassificeras som informella ledare. De lärare som upplever sig ha låg kontroll med ett lågt stöd från medarbetare kan ses som fångar enligt Karasek och Theorells (1990) modell.

Med analysen av det empiriska materialet kan vi nu besvara de två forskningsfrågorna.

1. Vilka arbetsmiljöfaktorer påverkar gymnasielärares upplevda hälsa?
2. Vilka arbetsmiljöfaktorer upplevs ha störst påverkan?

De arbetsmiljöfaktorer som påverkar gymnasielärares upplevda hälsa är tidsbrist, budgetrestriktioner, medarbetare, elever, kommersialiseringen av skolväsendet, samt relationen mellan ansträngning och belöning. Samtliga arbetsmiljöfaktorer kan anges som kombinationer av krav, kontroll, stöd och belöning.

Det är svårt att avgöra vilka faktorer som har störst påverkan på lärares upplevda hälsa, då olika lärares bakgrund och personlighet avgör graden av påverkan från varje enskild arbetsmiljöfaktor. I modellen som utformades utifrån litteraturstudien bör därför en femte parameter - bakgrund och personlighet - tilläggas. Medvetna om att lärares bakgrund och personlighet inte är arbetsmiljöfaktorer utan inneboende förmågor att hantera psykisk och fysisk påfrestning, anser vi ändå att dessa faktorer har så pass stor förklaringsgrad att de bör ingå i en modell som beskriver arbetsmiljöns påverkan på gymnasielärares upplevda hälsa.



Figur 7: Faktorer som påverkar gymnasielärares hälsa

6. Diskussion

I detta kapitel diskuteras uppsatsens resultat, implikationer, begränsningar och generaliserbarhet. Avslutningsvis presenteras förslag till vidare forskning.

6.1 Implikationer

6.1.1 Teoretiska implikationer

Modellerna framtagna av Karasek och Theorell (1990) samt av Siegrist (1996) stämmer till stor del överens med den empiri som samlats in för denna studie. Vi finner dock att intervjupersonernas olika personligheter och bakgrund påverkar deras upplevelser av arbetsmiljöfaktorerna till en så pass stor grad att de är faktorer som bör finnas med in en utökad modell av teorin. Ett tvärvetenskapligt angreppssätt, där forskning från flera akademiska discipliner som ekonomi, medicin och psykologi, används för att undersöka lärares hälsopåverkan från sin arbetsplats kan ha stora fördelar när det gäller utformning av arbetsplatser för att öka anställdas välmående, trivsel och produktivitet.

6.1.2 Praktiska implikationer

De praktiska implikationer som följer av att förstå vilka arbetsmiljöfaktorer som har störst inverkan på anställdas hälsa är att dessa faktorer kan angripas för att minska påfrestningen på lärare. Eftersom ett gott stöd från chefer och medarbetare har en god inverkan på anställdas trivsel, kan lyhördhet gentemot anställda bidra till en jämnare arbetsfördelning i perioder då lärare upplever hög press. Rutiner och handlingsplaner för stresshantering, möjlighet till avlastning, samt tillgång till personal- och arbetsrum är ytterligare åtgärder som kan bidra till ökat välmående på arbetsplatsen och minskad risk för sjukfall.

6.2 Begränsningar i studiens design och genomförande

Den största begränsningen i studien är den skeva könsfördelningen på intervjupersonerna. Partiskheten bland intervjupersonerna i avseendet att vi talat med de som självmant använt sin fritid till att ställa upp på en intervju, gör att vi troligtvis fått en relativt positiv bild av läraryrket, jämfört med om vi även hade talat med lärare som varit sjukfrånvarande. Ytterligare begränsningar är det låga antalet intervjupersoner, avgränsningen till två skolor, samt att det geopolitiska området begränsats till en kommun. Likaså att mättnad i empiriinsamlingen inte kunde uppnås från intervjuer med lärare på den kommunala skolan.

6.3 Generaliserbarhet

Då studien har genomförts på skolor som skiljer sig på flera punkter, exempelvis storlek, elevantal, samt styrning i kommunal respektive privat regi, kan resultaten som stämmer in på lärare från båda skolor sannolikt överföras till lärare med liknande personlighet och bakgrund på andra liknande skolor i Uppsala kommun. Med tanke på begränsningarna i urvalet, framförallt den skeva könsfördelningen, är det dock svårt att generalisera resultaten till andra

kontexter, skolor och lärare. Utifrån våra resultat, exempelvis hur Uppsala kommuns budget påverkar arbetsmiljön på båda skolor samt hur personalsammansättningen påverkar välmåendet, ser vi att regionala och skolspecifika arbetsmiljöfaktorer kan ha större förklaringsvärde för anställdas välmående än faktorer som är lika på alla skolor, exempelvis rättning av standardiserade prov.

6.4 Vidare forskning

6.4.1 Genusperspektiv

Något som framkom i studien samt under litteratursökningen var att genus hade varit en intressant synvinkel i studien. Kvinnor är överrepresenterade i sjukfallsstatistiken vad gäller sjukskrivningar i psykisk ohälsa och Försäkringskassan och andra forskningsinstitut påpekar att forskning krävs på psykisk ohälsa i ett genusperspektiv (Försäkringskassan 2014). I vår studie kan det ha varit en slump att endast en kvinna av ca 45 tillfrågade valde att ställa upp, samtidigt som tio män av tjugo tackade ja, men det kan också ha funnits strukturella orsaker som varit värdefulla att undersöka. Flera av de intervjuade lärarna nämner att kvinnor kan påverkas starkare emotionellt av påfrestningar i arbetet, samt att de är mer självkritiska. Programrektorn som intervjuades sist trodde att det var en slump att så få kvinnor valt att delta i en intervju, då lärare i princip varje vecka får förfrågningar om enkäter och intervjuer. Dessa spekulationer har inte haft tillräckligt med stöd för att anges som forskningsresultat i denna uppsats, men vi anser att det är ett spår som bör undersökas vidare då det kan leda till en utveckling av förebyggande åtgärder för att minska den psykiska belastningen på arbetsplatser.

6.4.2 Statligt styrd gymnasieskola

De flesta lärare vi talat med nämner att en statligt styrd gymnasieskola skulle öka likvärdigheten. För närvarande innebär den kommunala styrningen att kommunen beslutar om elevpengen, vilket leder till att olika kommuner kan ha vitt skilda belopp för elevpengen och därmed olika budget för skolor i olika kommuner. Denna fråga är starkt färgad av personliga politiska åsikter hos lärarna, vilket gör att det inte går att dra slutsatser utifrån intervjuerna om huruvida en statlig styrning vore bättre. Eftersom politiska beslut har en kraftig påverkan på arbetsmiljön och arbetsbelastningen på skolor, bör det undersökas huruvida en återgång till staten som huvudman för gymnasieskolor skulle förbättra arbetsmiljön för lärare.

6.4.3 Kvantitativ studie

Det hade varit intressant att även göra en kvantitativ studie i likhet med de stora studierna som gjorts i bland annat Tyskland och Finland (Unterbrink m.fl., Ervasti m.fl. 2012). Då hade det varit möjligt att studera fler lärare, på fler skolor, i fler städer, för att se om det finns skillnader mellan lärares upplevelser i små eller stora kommuner, förorter, innerstäder, samt jämföra skolor med olika program och intagningspoäng.

Referenser

Tryckta källor

Böcker

Bryman, A. & Bell, E. (2015). *Business Research Methods*. 4:e upplagan. Oxford University Press: Oxford.

Bryman, A. & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska Forskningsmetoder*. 2:a upplagan. Liber: Stockholm.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Basic Book: New York*.

Artiklar

Ervasti, J., Kivimäki, M., Puusniekka, R., Luopa, P., Pentti, J., Suominen, S., & Virtanen, M. (2012). Students' school satisfaction as predictor of teachers' sickness absence: a prospective cohort study. *The European Journal of Public Health*, 22(2), 215-219.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.

Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., & Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of affective disorders*, 192, 76-82.

Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching levels. *Teaching and Teacher Education*, 23(7), 1177-1192.

Na-Jin Park PhD, R. N., & Christie Shelton PhD, R. N. (2010). Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *Workplace Health & Safety*, 58(5), 197.

Månsson, E., & Persson, A. (2004). Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö-lärare i skolan. *Arbetsliv och hälsa 2004*, 301-319.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

Tang, J. J., Leka, S., & MacLennan, S. (2013). The psychosocial work environment and mental health of teachers: a comparative study between the United Kingdom and Hong Kong. *International archives of occupational and environmental health*, 86(6), 657-666.

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7(3), 203-219.

Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H., & Bauer, J. (2007). Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International archives of occupational and environmental health*, 80(5), 433-441.

Lagar och förordningar

SFS 2010:800 Skollag.

SFS 2010:2039 Gymnasieförordning.

Rapporter och elektroniska källor

Arbetsmiljöverket (2015). Sociala och organisatoriska orsaker. Korta arbetsskadefakta No. 6. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

Försäkringskassan (2014). Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser: En studie av Sverige befolkning 16-64, Socialförsäkringsrapport 2014:4. Försäkringskassan: Stockholm

Försäkringskassan (2015). Socialförsäkringen i siffror 2015. Försäkringskassan: Stockholm.

Skolverket (2011). Gymnasieskola 2011. Skolverket: Stockholm.

Skolverket (2010). Lärare i den nya gymnasieskolan högre krav och kvalitet. Skolverket: Stockholm.

Skolverket (2013). *Vad styr verksamheten?*

<http://www.skolverket.se/skolformer/karta-over-utbildningssystemet/gymnasieutbildning/gymnasieskola/vad-styr-verksamheten-1.190853>
(Hämtad 2016-04-12)

Skolverket (2016). *Legitimation.*

<http://www.skolverket.se/kompetens-och-fortbildning/lararlegitimation/legitimation-1.237043>
(Hämtad 2016-05-15)

Statistiska Centralbyrån (2016). *Folkmängd, topp 50, 31 december 2015.*

http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Topplistor-kommuner/228197/
(Hämtad 2016-04-07)

Sveriges Kommuner och Landsting (2015). *Så mycket kostar skolan*.
<http://skl.se/skolakulturfritid/skolaforskola/vagledningsvarpavanligafragor/samycketkostarskolan.2785.html>
(Hämtad 2016-04-12)

Uppsala kommun (2016). *Gymnasieskolor: Hitta och jämför*.
<http:// uppsala.hittaochjamfor.se/Comparison/Index/8>
(Hämtad 2016-04-12)

Muntliga källor

Lärare på den kommunala gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-02-04.

Lärare på den kommunala gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-03-03.

Lärare på den kommunala gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-03-03.

Lärare på den kommunala gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-03-03.

Lärare på den kommunala gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-03-31.

Lärare på den privata gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-03-31.

Lärare på den privata gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-04-01.

Lärare på den privata gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-04-01.

Lärare på den privata gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-04-01.

Lärare på den privata gymnasieskolan. Intervju. Uppsala 2016-04-01.

Programrektor på den kommunala gymnasieskolan. Telefonintervju. Stockholm 2016-04-17.

Appendix

Intervjuguide

1. Samtliga intervjuer har börjat med en introduktion av uppsatsens syfte och bakgrund. Vi har därefter förklarat att alla svar kommer hållas anonyma, samt frågat om vi får spela in intervjun för att sedan kunna transkribera dem.
2. De inledande frågorna har bestått av enklare bakgrundsfrågor, där vi tagit reda på hur länge de olika intervjupersonerna arbetat som lärare, vilka ämnen de undervisar i, samt ifall de undervisat på andra skolor och i sådana fall likheter och skillnader mellan de tidigare och den nuvarande arbetsplatsen.
3. Lärarna har sedan fått frågan om hur väl de trivs med sitt arbete, sina arbetsuppgifter, medarbetare och elever. Utifrån denna fråga har de fått tala fritt om de fördelar och nackdelar de ser med yrket.
4. I denna del har vi bitt lärarna beskriva sin arbetsmiljö ur ett fysiskt och psykiskt perspektiv, med särskild betoning på de faktorer som upplevdes ha störst påverkan på deras välmående. Vi hade genomgående i åtanke den litteratur vi läst för att se huruvida de intervjuade lärarna hade liknande upplevelser som framkommit i tidigare studier.
5. Om lärarna ej nämnt specifika faktorer som i tidigare forskning angetts ha stark påverkan på lärares hälsa, har vi ställt fördjupande frågor kring dessa aspekter. De faktorer som undersöktes var krav, kontroll, stöd och belöning. Mer specifikt tillfrågades lärarna om arbetsuppgifter, tidsbrist, relation till kollegor, chef, elever, och föräldrar, lön, anställningstrygghet, samt budgetfrågor och politiska beslut.
6. I slutet av intervjun har lärarna fått frågan om de har något att lägga till, eller om de har några andra synpunkter. Kompletterande frågor har ställts för att säkerställa att inget misstolkats. Slutligen har vi bitt om feedback, vilken efter de inledande intervjuerna användes till att förbättra intervjuguiden.