



# EXAMENSARBETE

Våren 2013

*Sektionen för hälsa och samhälle*

*Folkhälsovetenskap, avancerad nivå*

*”Eleverna är ju fantastiska!”*

- en fokusgruppsstudie om specifikt stärkande resurser för lärare

**Författare**  
Harriet Persson

**Handledare**  
Petra Nilsson Lindström

Examensarbete i folkhälsovetenskap, avancerad nivå, 15 hp vid Högskolan Kristianstad (54 sid.)

Författare: Persson, Harriet (2013). *"Eleverna är ju fantastiska!" - en fokusgruppsstudie om specifikt stärkande resurser för lärare*

Handledare: Nilsson Lindström, Petra

---

## Sammanfattning

**Bakgrund** Forskningen om lärares arbetssituation har mestadels utgått från det patogena synsättet och identifierat problem och riskfaktorer. Därför behövs det mer salutogen forskning som lyfter fram hälsoskapande faktorer och uppmärksammar samt ger underlag för att utveckla goda arbetssätt och arbetsformer. Dessa kan sedan underlätta arbetet och därigenom förbättra hälsan och välbefinnandet i arbetslivet för lärare.

**Syfte** Syftet med studien var att utifrån teorin om känsla av sammanhang (KASAM) identifiera arbetsrelaterade faktorer och processer som lärare uppfattar som stärkande och hälsofrämjande.

**Metod** Tre fokusgruppsintervjuer, varav en i en gymnasieskola och två i en grundskola i södra Sverige, genomfördes med sammanlagt tio lärare. Materialet analyserades med deduktiv innehållsanalys med teorin om känsla av sammanhang som analysmatris.

**Resultat** Arbetsrelaterade specifikt stärkande resurser för lärare har identifierats och analyserats in i KASAM-teorins tre komponenter begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Meningsfullhet finns inbyggd i lärarnas uppdrag. Begriplighet i läraryrket kan handla om att ha tid och möjlighet för reflektion under arbetsdagen, att kunna få återkoppling från eleverna, kollegorna och cheferna samt att ha tillgång till information, för att förstå den egna rollen i organisationen. För att arbetet ska bli hanterbart behöver lärare stöd i form av olika fysiska och mänskliga resurser. Förväntningarna på vad som ingår i arbetsuppdraget måste vara tydliga och det behöver finnas möjlighet till lärande och medbestämmande i organisationen. Om arbetssituationen kan göras begriplig och hanterbar kan lärarnas arbete bli hållbart.

**Slutsatser** Bättre förståelse för och mer medvetenhet om specifikt stärkande resurser i arbetet, skulle kunna bidra till att lärare lättare kan uppmärksamma och uppskatta (savor) positiva erfarenheter och positiv stress (eustress) samt till att deras känsla av sammanhang stärks. Denna studie visar hur resurser på arbetsplatsen kan identifieras, förstås och utvecklas med hjälp av teorin om känsla av sammanhang. De specifikt stärkande resurserna för lärare som presenteras i denna studie kan ligga till grund för diskussioner om arbetsrelaterade resurser som bidrar till en känsla av sammanhang samt användas i det hälsofrämjande arbetet i skolan som arbetsplats.

**Nyckelord** hälsofrämjande arbetsplats, känsla av sammanhang, specifikt stärkande resurser, lärare

Essay Project in Public Health, advanced level, Kristianstad University  
Equivalence: 15 ECTS points in Public Health Science (54 p.)

Author: Persson, Harriet (2013). *“The pupils are amazing!” – a focus group study on work-related specific enhancing resources for teachers.*

Supervisor: Nilsson Lindström, Petra

---

## **Abstract**

**Background** Research on teachers' work situation has mostly been based on the pathogenic approach and has identified problems and risk factors. Therefore, more salutogenic research is needed that emphasizes the health promoting factors and highlights, and provides a basis for developing good practices to facilitate the work and thereby improve the health and welfare of teachers at work.

**Purpose** The aim of this study was to identify work-related factors and processes that teachers perceive as strengthening and health promoting on the basis of the Sense of Coherence (SOC) theory.

**Methods** Three focus group interviews were conducted with a total of ten teachers, one in a secondary school and two in a primary school in southern Sweden, A deductive content analysis was made with the Sense of Coherence theory as an analytical matrix.

**Results** Work-related Specific Enhancing Resources for teachers were identified and analysed into the three components of the SOC theory: comprehensibility, manageability, and meaningfulness. Meaningfulness is built into teachers' commission. Comprehensibility in the teaching profession could be about having the time and opportunity for reflection during the work day, to get feedback from pupils, colleagues and the headmaster, and to have enough information, to understand their own role in the organization. For the work to be manageable, teachers need support in the form of various physical and human resources. Expectations of what is included in the work assignment must be clear and there have to be opportunities for learning and participation in decision-making in the organization. If the work situation can be made comprehensible and manageable, the teachers' work can be sustainable.

**Conclusions** Better understanding and increased awareness of specific strengthening resources at work could help teachers to recognize and appreciate (savor) positive experiences and positive stress (eustress) more easily and also strengthen their sense of coherence. This study shows how work-related resources can be identified, understood and developed using the Sense of Coherence theory. The specific enhancing resources for teachers that are presented in this study can form the basis for discussions of work-related resources that contribute to a sense of coherence and can also be used in health promotion in educational settings.

**Keywords** sense of coherence, specific enhancing resources, teachers, workplace health promotion

## Förord

Eftersom jag är utbildad grundskollärare och har varit anställd som lärare i fem år, vet jag att läraryrket innebär stora utmaningar, men också många glädjeämnen. Det var därför jag var intresserad av att ta reda på hur lärares arbetssituation kan förbättras. Redan när jag arbetade som lärare, kände jag att det är många resurser och möjligheter som skulle kunna tas tillvara bättre i arbetet i skolorna. Det var för att identifiera sådana faktorer, som jag ville genomföra min studie. Forskningsprocessen har varit spännande och intressant, eftersom ämnet för min studie ligger mig varmt om hjärtat. Vägen till ett färdigt examensarbete har dock inte alltid varit jämn och enkel, utan jag mötte en del hinder och svårigheter på vägen. Därför har jag anledning att tacka människor som på olika sätt har hjälpt och stöttat mig under färden.

### Jag vill tacka ...

... *ledningsgrupperna* i de båda deltagande skolorna för deras intresse och öppenhet.

... *lärarna* som delade med sig av sin tid, sina tankar och erfarenheter och gjorde denna studie möjlig.

... min handledare *Petra Nilsson Lindström* som har gett mig många goda råd och uppmuntrat mig under arbetets gång.

Slutligen vill jag framföra ett stort tack till *min älskade, underbara familj, min man Staffan och mina söner Niklas och Andreas*, som alltid finns där med stöd, glädje och kärlek och som gör att jag orkar kämpa på även vid motgångar.

Vellinge, 26 mars 2013

Harriet Persson

# Innehållsförteckning

<b>Bakgrund</b> .....	7
<b>Litteraturgenomgång</b> .....	8
Hälsa .....	8
Health Promotion och hälsopromotion .....	9
Hälsopromotion i arbetslivet .....	10
Luxemburgdeklarationen .....	11
Barcelonadeklarationen .....	12
Nationella handlingsplaner för hälsa i arbetslivet .....	12
Lärarnas arbetsituation.....	13
Ökade krav och minskad kontroll .....	14
Stöd och bekräftelse .....	15
Sänkt status och försämrade anställningstrygghet .....	15
Gränslöst arbete.....	16
Hälsofrämjande strategier .....	17
Regenerativt arbete.....	17
Hållbarhet på organisationsnivå .....	18
Hållbarhet på individnivå .....	18
Eustress och distress.....	19
Eustress i arbetslivet.....	19
Individuella skillnader som kan främja eustress .....	20
Coping .....	21
Savoring .....	22
<b>Teoretisk utgångspunkt</b> .....	23
Känsla av sammanhang.....	23
Stressorer.....	24
Känsla av sammanhang i arbetslivet .....	24
Specifikt stärkande resurser .....	25
Problemformulering .....	25
<b>Syfte</b> .....	25
<b>Metod</b> .....	26
Deltagare och genomförande.....	26
Analys.....	26
Etiska ställningstaganden .....	27
<b>Resultat</b> .....	28
Begrifflighet.....	28
Reflektion .....	28
Kunskap.....	29
Återkoppling.....	29
Hanterbarhet .....	30
Stöd och hjälpmedel .....	30
Organisatoriska förutsättningar .....	31
Individuell strategi.....	32
Meningsfullhet .....	33
Motivation .....	33
Socialt arbetsklimat .....	34
<b>Diskussion</b> .....	36
Metoddiskussion.....	40
Konklusion .....	42

<b>Referenser</b> .....	44
<b>Bilaga 1</b> .....	50
Informationsbrev .....	50
Samtyckesblankett.....	51
<b>Bilaga 2</b> .....	52
Intervjuguide .....	52

## Bakgrund

Lärares arbetssituation är ansträngd i hela Europa. The European Trade Union Committee for Education (ETUCE) består av de 45 medlemsländernas nationella lärarförbund och företräder lärares intressen i Europakommisionen samt ger stöd åt arbetet inom medlemsförbunden. Undersökningar som har genomförts av ETUCE har visat att de vanligaste stressorerna för lärare har att göra med arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetsmiljön i skolorna. Stress behöver inte vara en svaghet hos enskilda anställda, utan kan vara symptom på organisatoriska problem. Det är alltså arbetsgivarens ansvar att förebygga och hantera negativ stress. ETUCE framhåller att en riskbedömning för att identifiera riskerna på arbetsplatsen för all skolpersonal med därpå följande insatser för att förebygga, minska och förhindra stress är den lämpligaste processen för att hantera arbetsrelaterad stress bland lärare. Nationella fackliga organisationer bör också arbeta för att övertyga arbetsgivare om nödvändiga åtgärder och för att dra allmänhetens uppmärksamhet till dessa frågor, poängterar ETUCE. I de nordiska länderna handlar lärarförbundens arbete huvudsakligen om att genomföra existerande lagstiftning i praktiken. I andra länder erkänns inte de psykosociala riskerna och de ingår därför inte heller i den nationella arbetsmiljölagstiftningen (European Trade Union Committee for Education, 2009).

Svenska lärare uppger att allt mer tid måste ägnas åt administration och allt mindre tid kan läggas på undervisning. Resultat från en arbetsmiljöenkät utförd av Lärarnas Riksförbund pekar på att nio av tio lärare är missnöjda med lönen och att sju av tio har funderat på att sluta och många har redan sökt nya arbeten (Sydsvenskan 2012-02-16). Liknande resultat återfinns i TCO:s rapport *Att sova med jobbet - tjänstemannens arbetsvillkor* (2011), som visar att bland Lärarförbundets och Vårdförbundets medlemmar finns en större andel som upplever att de har höga krav och liten möjlighet att styra över det egna arbetet än bland andra grupper. Det är mer än hälften av medlemmarna inom dessa förbund som har en spänd arbetssituation med hög stressnivå. Lärare tillsammans med vårdpersonal är de som i störst utsträckning arbetar övertid varje vecka. Den största gruppen med opåverkbar arbetstid finns bland lärarna. Arbetsrelaterade besvär är också vanligast bland lärare. Dessa ligger mycket högre än andra yrkesgrupper i såväl andel med kroppslig utmattning efter arbetsdagens slut som sömnsvårigheter och problem att koppla av. Dessutom är sjuknärvaron högre bland lärarna (Lärarnas Riksförbund, 2011).

Lärarnas Riksförbunds arbetsmiljöundersökning 2011 bygger på enkätsvar från 892 lärare. Undersökningen visar att en stor andel av lärarna undervisar i ämnen som de inte är utbildade för, vilket av flera lärare uppges påverka arbetssituationen negativt. De flesta lärarna upplever att de får stöd av sina kolleger, men att stödet från skolledningen är bristande. Majoriteten av lärarna uppgav att de administrativa uppgifterna ökat de senaste fem åren och många lärare har också fått ökad mängd undervisning. Hälften av lärarna angav att de inte får tillräckligt med lugn och ro på sin arbetsplats, för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Detta tyder på att det finns behov av mer förtroendearbetstid, då lärarna kan arbeta på annan plats än i skolan. Det är sällan externa vikarier kallas in då en lärare är frånvarande till exempel på grund av sjukdom. Två av tre lärare uppgav att de under det senaste året har gått till arbetet då de var sjuka, för att inte ytterligare belasta redan ansträngda kollegor. Nästan hälften av lärarna tycker att de inte har tillräckligt med pauser för återhämtning under arbetsdagen. Flertalet av lärarna som deltog i enkäten svarade att de lider av fysiska besvär som huvudvärk och magont samt ofta är sjuka under helger och lov. Många har också sömnsvårigheter. Som motvikt till denna negativa bakgrund kring lärares

arbetssituation, är det angeläget att undersöka vilka positiva upplevelser lärare har av sitt arbete (Lärarnas Riksförbund, 2011).

På senare tid har bland annat regeringen och Arbetsmiljöverket uppmärksammat lärarnas tunga arbetsbörda samt brister i lärarnas arbetsvillkor och flera förändringar är på väg att genomföras. I september 2012 fick lärarna ett nytt fyraårigt löneavtal som ger dem en lönehöjning på 4,2 % det första året. Avtalet löper på fyra år, men är uppsägningsbart efter tre år. Det finns inga garantier i avtalet att lärarna ska få mer än andra under de kommande tre åren. Under 2013 ska lärarna få en höjning med minst industrinormen medan 2014 och 2015 är ospecificerat. Tre partsgemensamma arbetsgrupper tillsattas också för arbete kring individuell och differentierad lön, kring lärares arbetssituation och arbetstid samt kring framtagande av frågor och svar kring avtalet (Düsing, 2012). Regeringen har fattat beslut om statsbidrag till karriärtjänster för lärare. Redan under 2013 kan 4400 lärare få någon av de nya karriärtjänsterna som ger 5 000 i lönepåslag för lärare som befordras till förstelärare respektive 10 000 kronor i lönepåslag för lektorer. Reformen ska vara fullt utbyggd 2016. Statsbidraget går till arbetsgivarna och ska räcka till cirka 10 000 karriärtjänster, vilket är ungefär var tionde lärare (Lagerlöf, 2013).

I oktober 2012 tillsatte regeringen en utredning om lärarnas administrativa arbetsbörda som har visat att denna har blivit för tung. Därför föreslås nu en förändring av skollagen som går ut på att kravet på att alla elever ska ha en skriftlig individuell utvecklingsplan och skriftliga omdömen ska avskaffas i skolor 6-9, där eleverna får betyg varje termin. I skolor 1-5 ska de individuella utvecklingsplanerna finnas kvar, men de ska upprättas minst en gång per läsår i stället för som nu minst en gång per termin. Propositionen om denna lagändring ska läggas till riksdagen hösten 2013, så att ändringarna kan träda i kraft under läsåret 2013/14 (Utbildningsdepartementet, 2012; Utbildningsdepartementet, 2013). Stockholms stads årliga medarbetarenkäter har visat att lärarna har känt sig pressade av allt mer möten och administration. Efter en inspektion i januari fastslog Arbetsmiljöverket att lärarna i Stockholm har fått allt tyngre arbetsuppgifter utan att det är en följd av skollagen samt att det finns risk för att de drabbas av ohälsa. Utbildningsförvaltningen föreskrivs därför att före 15 augusti 2013 skriftligen klarlägga för lärarna i vilken ordning de ska prioritera sina arbetsuppgifter när den reglerade arbetstiden inte räcker till. Staden måste också redovisa för Arbetsmiljöverket vilka arbetsuppgifter som staden tar bort eller förenklar. Beslutet kan påverka även skolor i övriga landet på så sätt att skyddsombuden kan ställa krav (Wallström, 2013; Hellekant, 2013). Utifrån given bakgrund över hur lärares arbetssituation ser ut, finns det anledning att lyfta fram hälso- och arbetsrelaterade aspekter av läraryrkets positiva potential som en motvikt till all negativ publicitet och fokus på yrket.

## Litteraturgenomgång

### Hälsa

I en välkänd definition av hälsa som nedtecknades av Världshälsoorganisationen (WHO) 1948, beskrevs hälsa som ett slags mål i livet och fick då ett egenvärde. Definitionen utvecklades i samband med WHO-konferensen i Ottawa 1986, då hälsa beskrevs som en resurs i det dagliga livet och ett medel för att kunna förverkliga andra livsmål. Hälsa kan också uttryckas som välbefinnande och utgår då ifrån hur individen upplever sin livssituation, vilket omfattar positiva och negativa känslöstämningar (affekt) till exempel glädje och lycka respektive oro och depression samt känslor av tillfredsställelse inom olika



livsområden såsom arbete, familj och hälsa (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999; World Health Organisation, 1948; World Health Organisation, 1986).

Utifrån sjukdomssynsättet (patogenes) definieras hälsa som frånvaro av sjukdom. Det är ett dikotomt synsätt där kliniska tester och läkares diagnos avgör om människan är frisk eller sjuk. Enligt hälsosynsättet (salutogenes) som utvecklades av Aaron Antonovsky (1979) är människor inte antingen friska eller sjuka, utan rör sig hela tiden på ett kontinuum mot ökad eller minskad hälsa. Vid varje tillfälle i livet befinner vi oss alla på något ställe längs sträckan från polen med fullständig hälsa till andra polen fullständig ohälsa. En människa kan vara frisk i ett avseende och sjuk i ett annat. Medan det patogena synsättet är inriktat på att identifiera och undanröja riskfaktorer som kan orsaka ohälsa och sjukdom, fokuserar det salutogena perspektivet på hälso- och skyddsfaktorer och vad det är som bidrar till ökad hälsa. Antonovsky menade att de båda synsätten är komplementära. Forskning utifrån det patogena synsättet tar reda på vad det är som orsakar sjukdom, medan den salutogena forskningen undersöker vad det är som bidrar till att hälsan bevaras eller förbättras. Det är ofta olika faktorer som bidrar till sjukdom respektive hälsa (Antonovsky, 1991). Det hälsofrämjande arbetet startar utifrån det läge på hälsans kontinuum där en person befinner sig och inriktas på att sätta in åtgärder som kan bidra till att hon rör sig mot hälsopolen på hälsans kontinuum (Hanson, 2004).

### **Health Promotion och hälsopromotion**

The Ottawa Charter for Health Promotion (World Health Organisation, 1986) som är vägledande både för vilka insatser och för vilka områden hälsopromotion bör inriktas på, betonar att processer som gör det möjligt för människor att utveckla sin hälsa genom sina fysiska, sociala och personliga resurser är grundläggande i det hälsofrämjande arbetet. (Eriksson & Lindström, 2008; Whitehead, 2006). I Ottawadokumentet fastslogs bland annat att det hälsofrämjande arbetet bör skapa stödjande miljöer där hälsan kan bevaras och utvecklas samt att det bör utgå från ett arenatänkande. När det hälsofrämjande arbetet riktas mot en arena, kan påverkan ske samtidigt på individ-, grupp- och organisationsnivå. Människorna inom en arena har gemensamma villkor och genom att agera tillsammans blir det möjligt att påverka dessa villkor och förbättra förutsättningarna för hälsa. WHO har utsett olika arenor, till exempel arbetsplats, skola, sjukhus, lokalsamhälle, hem och familj (Hanson, 2004; Pellmer & Wramner, 2007; Whitehead, 2006). I Ottawadokumentet beskrivs hälsopromotion som en process som gör det möjligt för människor att ta kontroll över de faktorer som påverkar hälsan. De grundläggande värderingarna inom hälsopromotion är jämlikhet, delaktighet och empowerment, vilket också är viktiga faktorer i det salutogena synsättet. Tankarna bakom den salutogena teorin överensstämmer väl med grundtanken i Ottawa Charter och fokus för hälsofrämjande interventioner på samhälls-, grupp- och individnivå bör ligga på hälsa i stället för på sjukdom, framhåller Eriksson och Lindström (2008). Alla tänkbara aktörer i samhället bör medverka i hälsoarbetet, som framförallt bör vara inriktat på att främja och ge människor kunskap om hälsa, så att de kan göra kloka val (Hanson, 2004; World Health Organisation, 1986).

Internationellt ingår ofta både hälso- och sjukvård, hälsoprevention och hälsofrämjande i definitionen av begreppet *health promotion*. Enligt the European Community Health Promotion Indicator Development Model (EUHPID) kan hälsoutveckling analyseras utifrån två perspektiv som kompletterar varandra, nämligen det patogena perspektivet som fokuserar på att identifiera, undanröja och förebygga riskfaktorer som orsakar ohälsa och det salutogena perspektivet som är inriktat på att stärka resurser och hälsosfaktorer för att främja hälsa. I praktiken kompletterar dessa olika utgångspunkter varandra och

sjukdomsförebyggande och hälsofrämjande insatser kombineras ofta i interventionsprogram (Bauer, Davies & Pelikan, 2006). I Sverige används begreppen health promotion och hälsopromotion ofta synonymt för att beskriva hälsoarbete som innehåller både åtgärder för att förebygga ohälsa (prevention) och hälsofrämjande insatser. De båda inriktningarna kan användas parallellt i hälsoarbetet, men det är viktigt att det finns en förståelse för att de båda perspektiven har olika fokus för intervention. För att kunskapsutveckling och utvärdering ska kunna ske, behöver därför begreppen tydliggöras och hållas isär. Hanson (2004) definierar hälsopromotion som en strategi för hälsofrämjande arbete som har sin utgångspunkt i det salutogena perspektivet och som vägleds av Antonovskys (1991) teori om känsla av sammanhang. Den teoretiska modellen i hälsopromotion bygger på de fyra kriterierna fokus på främjande, arenatänkande, delaktighet och processinriktat arbetssätt. Arbetet ska alltså ske utifrån ett hälsofrämjande förhållningssätt i ett visst sammanhang (en arena), till exempel på en arbetsplats eller i ett bostadsområde, och ge enskilda människor möjlighet att vara med och påverka förändringsprocessen (Hanson, 2004).

### **Hälsopromotion i arbetslivet**

Arbetsplatsen är en av de viktigaste arenorna för hälsoprevention, eftersom arbetstagarnas hälsa och välbefinnande även påverkar hälsan i enskilda familjer, i lokalsamhället och i samhället i stort (Whitehead, 2006). Världshälsoorganisationen (WHO) understryker att strategier för hälsa måste se till helheten och att arbetet för hälsa på arbetsplatsen måste ta hänsyn till fysiska, psykosociala, emotionella, organisatoriska och ekonomiska faktorer (WHO, 1997). Med hälsopromotion i arbetslivet är det möjligt att komma åt en målgrupp som annars är svår att nå. Redan etablerade kommunikationsvägar och tydlig struktur i företag och organisationer gör att det är lätt att följa upp interventioner. Gruppträck och socialt stöd bland arbetskamraterna uppmuntrar till deltagande i hälsoprogram. Dessutom finns det lång erfarenhet av utvecklings- och förändringsarbete i arbetslivet. Arbetsmiljöarbete är också viktigt, för att skydda de anställda mot skada och ohälsa (Antonovsky, 1991; Kira, 2003; Naidoo & Wills, 2000).

Forskningen om arbetslivet har främst varit inriktad på hälso- och skaderisker. Det finns dock också bevis för att arbete främjar hälsan genom att det ger inkomst, socialt nätverk och ökar självaktningen. Arbetslöshet kan påverka hälsan negativt (Naidoo & Wills, 2000). Det behövs mer mångsidig forskning som inte bara ser till den enskilda arbetarens livsstilsfaktorer och hälsa utan också identifierar de bakomliggande faktorerna på arbetsplatsen som karakteriserar hälsosamma organisationer (Lowe, Schellenberg & Shannon, 2003).

Hälsopromotion i arbetslivet (HPA) har främst varit inriktad på sjukdoms- och skadeprevention samt individuell livsstil, beteendeförändring och hälsoutbildning, såsom rökavvänjning, stresshantering, motionsvanor, viktnedgång och hälsoinformation. Beteendeorienterade interventioner har dock endast begränsad effekt. För att uppnå mer hållbara resultat används numera mer holistiska HPA-program som inriktas på organisatoriska, sociala och miljörelaterade faktorer som påverkar de anställdas hälsa och välbefinnande (Hanson, 2004; Naidoo & Wills, 2000; Whitehead, 2006). Forskning har visat att företag och organisationer i vilka hälsan är dålig bland de anställda har hög sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, hög upplevelse av stress, produktionsbortfall och många skadeståndsärenden för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. En annan följd av dålig hälsa bland de anställda är sjuknärvaro, det vill säga att medarbetare kommer till arbetet trots att de är sjuka, men utför ett sämre arbete än då de är friska (Whitehead, 2006).

Arbetsförhållanden och anställningsvillkor har stor betydelse för om de anställda upplever arbetsmiljön som hälsofrämjande, vilket påverkar välbefinnande, engagemang, produktivitet, arbetstillfredsställelse, sjukfrånvaro och personalomsättning. Studier har visat att arbetsorganisation, organisationsförändringar, förhållandet mellan ansträngning och belöning i arbetet, balansen mellan arbete och privatliv och anställningstrygghet har stor betydelse för anställdas hälsa. De psykosociala faktorerna är viktigast för att anställda ska känna att arbetsmiljön är hälsofrämjande. Det visar att relationerna till arbetskamrater och chefer är faktorer att ta hänsyn till vid hälsopromotion i arbetslivet (Lowe, m.fl., 2003).

Genom att investera i hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen kan sjukfrånvaron i företag och organisationer minskas, produktiviteten, motivationen och moralen bland de anställda höjas och så även organisationens effektivitet och konkurrenskraft. Arbetsgivare och chefer bör därför se till att arbetsmiljö- och hälsofrågor kommer upp på organisationens dagordning och även tilldelas resurser (Hanson, 2004; Naidoo & Wills, 2000; Whitehead, 2006). HPA-strategier kräver avsevärda monetära resurser och arbetsinsatser. Det hälsofrämjande arbetet behöver vara långsiktigt och involvera hela organisationen för att någon effekt ska uppnås. Här spelar fackföreningarna en betydelsefull roll när det gäller att skapa dialoger (Whitehead, 2006). Det är viktigt att chefer medverkar aktivt i arbetet med att skapa hälsofrämjande arbetsplatser (Jinks, Lawson & Daniels, 2003; Sarmiento, Laschinger & Iwasiw, 2004). Exempel på andra intressenter som bör vara med och samarbeta i hälsoarbetet i arbetslivet är de anställda, arbetsgivare, personalavdelningen, företagshälsovården, skyddsorganisationer, närsamhället och storsamhället för att skapa en hållbar fysisk och social arbetsmiljö (Hanson, 2004; Lowe, m.fl., 2003; Naidoo & Wills, 2000). Hälsopromotion i arbetslivet måste anpassas efter förhållandena på den enskilda arbetsplatsen. Innan hälsofrämjande insatser sätts in, behöver därför en kartläggning av hälsan och behoven genomföras (Dawes, 2001; Naidoo & Wills, 2000; Whitehead, 2006).

### *Luxemburgdeklarationen*

The European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) bildades 1996 på initiativ av EU-kommissionen. I nätverket ingår nationella institut, myndigheter och universitet som har kunskap och intresse inom folkhälsa och arbetshälsa. I samarbetet deltar representanter från samtliga EU-länder, de tre EEA-länderna och från kandidatländerna. Syftet med ENWHP är att utveckla och stödja goda praktiska exempel på hälsopromotion i arbetslivet (European Network for Workplace Health Promotion, 2009). Vid en nätverksträff 1997 formulerades the Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion i vilken hälsopromotion i arbetslivet definieras som arbetsgivares, anställdas och samhällets gemensamma insatser för att förbättra hälsa och välbefinnande i arbetslivet. Enligt ENWHP kan detta uppnås genom att arbetsorganisation och arbetsmiljö förbättras, aktivt deltagande främjas och personlig utveckling uppmuntras (European Network for Workplace Health Promotion, 1997).

I Luxemburgdeklarationen understryks att all personal bör vara delaktig i hälsoarbetet och att det inte bör vara en fristående aktivitet i organisationen, utan det behöver integreras i den övriga verksamheten och i beslutsfattandet. Hälsoarbetet är en process som bör vara långsiktig och anpassad efter den enskilda organisationens förutsättningar. Enligt Luxemburgdokumentet behöver hälsopromotion i arbetslivet inbegripa både riskminskning, skyddsarbete och hälsofrämjande faktorer, det vill säga både prevention och promotion (European Network for Workplace Health Promotion, 1997).

Det finns flera anledningar till varför arbetsplatsen är en viktig arena för hälsopromotion. Inom företag och organisationer finns det redan strukturer för hälso- och säkerhetsarbetet. Dessa kan användas för hälsopromotiva insatser. På arbetsplatsen kan man nå ett stort antal människor med information och stöd för att förbättra deras välbefinnande och hälsa. Både arbetsgivare och medarbetare vinner på att främja hälsan på arbetsplatsen. De anställdas hälsa är en viktig faktor för att organisationer. Bättre arbetsförhållanden kan leda till friskare och mer motiverade anställda, vilket kan minska kostnaderna för sjukfrånvaro, förbättrar kvaliteten på varor och tjänster samt ger ökad effektivitet, produktivitet och konkurrenskraft. I konkurrensen om arbetskraften kan en organisation som arbetar aktivt med hälsopromotion också bli en mer attraktiv arbetsgivare (European Network for Workplace Health Promotion, 2009).

### *Barcelonadeklarationen*

En uppföljning av Luxemburgsdeklarationen gjordes 2002, då en konferens anordnades i Barcelona för att sprida information om goda exempel på hälsopromotion i arbetslivet och för att uppmuntra alla intressenter att engagera sig i arbetet för att skapa hälsofrämjande organisationer. I samband med konferensen utarbetades the Barcelona Declaration on Developing Good Workplace Health Practice in Europe, i vilken utmaningar för det hälsopromotiva arbetet i arbetslivet identifieras. En av dessa utmaningar är, att det trots att det finns bevis för att investeringar i hälsofrämjande arbete på arbetsplatser ger vinster för företagen, så är det endast ett fåtal företag som har genomfört mångsidiga hälsofrämjande program och strategier. Det är särskilt svårt för mindre och medelstora företag att integrera hälsofrämjande insatser i det dagliga arbetet. I många europeiska länder har dessutom offentliga organisationer först nyligen börjat införa mångsidiga hälsofrämjande program som en del i den pågående omvandlingen av den offentliga sektorn. En annan utmaning är att det kommer att krävas insatser för att utveckla ett hållbart arbetsliv i EU:s nya medlemsländer och i Europas alla regioner. ENWHP vill möta dessa utmaningar genom att skapa och upprätthålla nätverk och partnerskap både mellan medlemsstater och på nationell nivå, för att sprida kunskap och besluta om gemensamma åtgärder. Det behövs icke-statliga och informella arenor för gemensamt lärande och handlande. ENWHP kommer att tillhandahålla en europeisk ”verktygslåda” för att stödja spridningen och genomförandet av goda hälsopromotiva interventioner på arbetsplatser. Varje land måste utveckla sin egen handlingsplan för förbättringar av hälsan i arbetslivet, eftersom utgångspunkten, behoven och förutsättningarna är unika och olika och därför kräver specifika metoder. Om det ska kunna ske verkliga framsteg när det gäller praktiskt genomförande av hälsofrämjande program och strategier, behöver fler beslutsfattare och potentiella investerare bli övertygade om fördelarna med att investera i hälsopromotion i arbetslivet. Detta kräver ett nära samarbete mellan forskare, praktiker och beslutsfattare, för att se till att vetenskapliga bevis och god praxis kan vägleda beslut om strategier, politik och medelstildelning (European Network for Workplace Health Promotion, 2002).

### **Nationella handlingsplaner för hälsa i arbetslivet**

Det svenska folkhälsoarbetet utgår från folkhälsopolitikens elva målområden. De nationella folkhälsomålen fokuserar på hälsans bestämningsfaktorer, som består av livsvillkor, levnadsvanor, sociala miljöer, produkter och både risk- och skyddsfaktorer (Pellmer & Wramner, 2007). Ett av målområdena är *Hälsa i arbetslivet*. Grundvalen för målområdet är att de krav som ställs i arbetslivet måste vägas mot människors möjligheter att kunna fungera och må bra under hela sitt arbetsliv. Det är viktigt att komma ihåg att det finns en interaktion mellan arbetslivet, hem- och familjearbete och fritiden. Om arbetet har orsakat dålig hälsa påverkar det fritiden också och tvärt om. Därför måste arbetsmiljön

vara god och säker, vilket arbetsgivaren har huvudansvaret för enligt Arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren ska se till att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ingår naturligt i verksamheten, det vill säga att arbetsförhållandena undersöks regelbundet och riskerna för ohälsa bedöms samt att åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall genomförs. Viktiga aktörer i arbetslivet är arbetsmarknadens parter, framför allt arbetsgivarna, företagshälsovården och myndigheter som till exempel Arbetsmiljöverket. Politiken och insatserna i arbetslivet ska följas upp av Statens folkhälsoinstitut. Folkhälsoinstitutet framhåller att det inte räcker att bara förebygga ohälsa. Det krävs också insatser som främjar hälsa i arbetslivet (Statens folkhälsoinstitut, 2011).

Sveriges främsta statliga aktör på arbetsmiljöområdet är Arbetsmiljöverket som samarbetar med flera forskargrupper vid universitet och högskolor. Inspektion av arbetsplatser är en av Arbetsmiljöverkets huvuduppgifter. Dessutom genomförs informationsinsatser och samverkan mellan centrala myndigheter och arbetsmarknadens parter initieras. Arbetsmiljöverket prioriterar insatser på de arbetsställen där riskerna i arbetsmiljön är störst, vilket troligtvis bidrar till mer jämlika arbetsmiljöförhållanden (Statens folkhälsoinstitut, 2011).

Den viktigaste bestämningsfaktorn i arbetslivet är arbetsmiljöfaktorer, det vill säga faktorer som rör individers arbetsförhållanden. Dessa kan vara fysiska, psykosociala eller organisatoriska. Klara förbättringar har under senare år skett när det gäller fysiska arbetsmiljöfaktorer, medan försämringarna främst är förbundna med arbetets organisation och med de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Viktiga förhållanden som påverkar hälsan i arbetslivet är ledarskap, anställningstrygghet, möjlighet till återhämtning under arbetsdagen och mellan arbetspass samt balans mellan arbetsliv, hem- och familjearbete och fritid. Till villkoren som behöver vara uppfyllda för att uppnå en hälsofrämjande arbetsmiljö hör att arbetet ska organiseras så att arbetstagarna har kontroll, känner delaktighet och inflytande över sitt arbete och hur det ska utföras samt kan påverka arbetstakt och arbetsmängd efter sin arbetsförmåga. Arbetsledningens förväntningar på arbetsinsatsen måste vara tydliga och prestationskraven rimliga. Arbetstagaren bör också ha möjligheter till utveckling och lärande i arbetet (Statens folkhälsoinstitut, 2011).

### **Lärarnas arbetssituation**

Under de senaste 20 åren har stora förändringar skett i skolan, vilket har påverkat lärarnas psykosociala arbetsmiljö och hälsa. Under första hälften av 1990-talet kommunaliserades skolan och ett mål- och resultatstyrningssystem baserat på en ansvarsfördelning mellan stat, kommun och skolans anställda utvecklades (Månsson & Persson, 2004). Staten bestämmer skolans mål och kontrollerar måluppfyllelsen, kommunerna fördelar resurser och driver skolorna och skolans personal utför arbetet (Persson, 2006). Samtidigt som skolan kommunaliserades, minskades också resurserna kraftigt och lärartätheten i grundskolan minskade fram till 1998. Senare ökade lärartätheten igen både i grund- och gymnasieskolan, men grundskolan kom inte tillbaka till samma nivåer som tidigare. Sedan 1992 har andelen utbildade lärare ökat kraftigt både i grund- och gymnasieskolan, vilket gör att utbildade lärare ser sig som mer utbytbara än tidigare (Månsson & Persson, 2004).

Sedan 1990-talet har det pågått en ständig förändringsprocess för att nå måluppfyllelse och för att anpassa skolan till samhällsutvecklingen. Lärarnas yrkesidentitet har blivit oklar och deras yrkesautonomi har minskat. Lärarna känner att de saknar inflytande över omständigheter som berör deras arbete och framförallt deras förhållande till eleverna. Lärarkyrket har förändrats från att läraren undervisade ensam i sin klass eller i sitt ämne och

förmedlade kunskap, till att han eller hon samarbetar med andra lärare i arbetslag och fungerar som en handledare för elevernas självständiga lärande. Den kommunala skolutvecklingen har handlat om effektivisering och ständiga omorganisationer i många skolor, vilket har lett till konflikter mellan skolans personal och kommunala beslutsfattare. De finns en stor förändringströtthet i lärarkåren. Lärarna känner bristande delaktighet i verksamhetsförändringar och försvagat förtroende för beslutsfattarna. Skolledarnas roll har också förändrats från att de har varit ”främst bland likar” till att vara mellanchefer och arbetsgivarrepresentanter med mer ansvar men mindre makt. Sjukskrivningsfrekvensen bland lärare har ökat och de vanligaste diagnoserna är depression, överansträngning och utbrändhet. Andelen lärare som lämnar den kommunala skolan har ökat sedan 2001 (Månsson & Persson, 2004; Persson, 2006).

Medierna har fått ett allt större inflytande över skolan genom sina rapporter om otillfredsställande tillstånd i skolan, som driver politiska beslutsfattare att komma med oväntade förslag om skolförändringar. Reportagen, som framförallt har handlat om elevernas skolresultat, disciplinproblem och mobbning, lärares avhopp från läraryrket och den ökande sjukskrivningen bland lärare, har också skapat en föreställning om att skolan befinner sig i kris, vilket medför att lärare känner sig ifrågasatta och mindre stolta över sitt uppdrag (Månsson, 2004; Månsson & Persson, 2004; Persson, 2006).

### *Ökade krav och minskad kontroll*

Minskade resurser i skolan har medfört att undervisningsgrupperna har blivit större. Lärarna har också fått fler och nya arbetsuppgifter att utföra inom ramen för den reglerade arbetstiden. Till följd av nedskärningar av elevvårdsresurserna måste lärarna utöver det rent pedagogiska arbetet också utföra mer arbete med inslag av social omsorg (Månsson, 2004; Månsson & Persson, 2004). De nya läro- och kursplanerna har tillsammans med det nya betygssystemet ökat lärarnas arbetsbelastning både inom grund- och gymnasieskolan. Betygsbördan på gymnasiet har ökat sedan lärarna ska sätta betyg efter varje kurs i stället för terminsvis. Både i grund- och gymnasieskolan har de administrativa uppgifterna, till exempel hanteringen av elevernas individuella utvecklingsplaner och handlingsplaner, blivit fler (Månsson, 2004; Månsson & Persson, 2004).

Situationen på arbetsmarknaden med bland annat hög ungdomsarbetslöshet har lett till att 98 % av eleverna som slutfört grundskolan börjar i gymnasieskolan. Därigenom har elevgrupperna blivit mer ojämna både vad gäller kunskap, studiemotivation och psykosocial situation. Detta gör att kraven på lärarnas pedagogiska förmåga är höga, särskilt om läraren har som ambition att samtliga elever ska nå Skolverkets krav på mål- och resultatuppfyllelse. Beskrivningarna av vilka resultat som förväntas har blivit mer detaljerade, vilket gör att lärarnas handlingsutrymme krymper (Månsson, 2004; Månsson & Persson, 2004). Elevernas medbestämmande om hur undervisningen ska hållas är ännu ett förhållande som minskar lärarnas kontroll över arbetet. Detta ger upphov till oro och stress, framhåller Månsson (2004).

Arbetstidsavtalen, med arbetsplatsförlagd tid och så kallad förtroendetid, har inneburit att lärarnas inflytande över arbetets förläggning i tid och organisering har minskat. Dessutom innebär kraven på att lärarna ska vara tillgängliga för eleverna och bristen på en arbetsplats där de kan arbeta ostört praktiska svårigheter att hinna utföra arbetsuppgifterna inom ramen för den arbetsplatsförlagda tiden. Lärarna har inte alltid tid att slutföra en uppgift eller förbereda en lektion så att de själva känner sig nöjda. I läraryrket är relationen till eleverna central. Om kraven höjs samtidigt som resurserna minskas, kan det kännas svårt

för den enskilda läraren att begränsa sin arbetsinsats, vilket kan leda till negativ stress och ohälsa (Månsson, 2004; Månsson & Persson, 2004).

Till kraven i arbetslivet hör exempelvis arbetsmängd, svårighetsgrad, kompetenskrav och tidspress. Kraven dämpas om medarbetarna känner att de kan påverka hur arbetet ska utföras. Enligt Karasek och Theorells *krav-kontroll-modell* har individens upplevelse av krav och kontroll i arbetssituationen betydelse för om hon känner positiv eller negativ stress. En spänd arbetssituation uppkommer då medarbetare upplever att de har en hög nivå av yttre krav och en låg nivå av personlig kontroll. Detta kan leda till att de känner negativ stress. Människor som har spända arbetssituationer har oftare besvär med stressrelaterad ohälsa som trötthet, sömnsvårigheter, minskat psykiskt välbefinnande och ökad risk för hjärt- och kärlsjukdomar (Karasek & Theorell, 1990).

### *Stöd och bekräftelse*

Pousettes (2001) studier visar att stöd och uppmuntran har indirekt betydelse för arbetstillfredsställelsen och påverkar hur stress utvecklas inom yrken där man arbetar med människor. I de här arbetena verkar upplevelsen av krav ha en särskild betydelse för stressrelaterad ohälsa. Pousette framhåller att eleverna är den mest betydelsefulla gruppen att få bekräftelse ifrån. Lärarna har sämre möjligheter att få återkoppling från mindre studiemotiverade elever. Den kritik som massmedia riktar mot skolan, kan lärarna dessutom uppfatta som kritik mot deras egna insatser.

Den sociala samvaron med kollegorna har minskat till följd av att arbetstiden är uppdelad i olika långa lektionspass. Arbetslagsorganisationen gör att kontakten med ämneskollegor är liten, vilket ger färre tillfällen att uppdatera kunskapsnivån ämnesmässigt och pedagogiskt. Detta medför att lärare blir osäkra på om deras arbete är tillräckligt bra. Eftersom skolledarna också har fått nya och ökade arbetsuppgifter, har de mindre tid att ägna sig åt pedagogiskt ledarskap och kontakt med medarbetarna. Lärarna upplever att de får mindre stöd och vägledning från skolledarna samt att distansen dem emellan har blivit större (Månsson & Persson, 2004).

Johnson (1986) har kompletterat Karasek och Theorells *krav-kontroll-modell* med sin teori om *socialt stöd*. Upplevelsen av socialt stöd kan påverka hur individen bedömer en stressande situation och hur han eller hon reagerar på den i form av känslor, fysiologisk respons och handlingar. Det fungerar som en buffert mot stress. Socialt stöd kan vara instrumentellt eller emotionellt. Instrumentellt stöd innefattar mer handfast hjälp såsom pengar, material, utrustning och tid. Emotionellt stöd kan individen få av arbetskamrater och arbetsledare, men också av familj och vänner (Karasek & Theorell, 1990).

### *Sänkt status och försämrade anställningstrygghet*

Den individuella lönesättningen premierar aktivt deltagande i skolutvecklingen framför stort engagemang i undervisningen. Den har lett till konkurrens, vilket kan ha en negativ inverkan på samarbetet i arbetslagen. I vissa fall innebär lönebildningen att vikarier får högre löner än ordinarie lärare, vilket påverkar yrkesstoltheten negativt. Läraryrkets status har sänkts. Dessutom är lönerna låga och det saknas karriärmöjligheter (Månsson & Persson, 2004).

Det fria skolvalet som ger eleverna möjlighet att välja skola och också omfattar friskolor innebär ett osäkert ekonomiskt underlag för varje skola (Månsson & Persson, 2004). Andelen lärare som saknar pedagogisk utbildning har ökat starkt och fler lärare har

visstidsanställning. Allt detta gör att lärarna är oroliga för skolans överlevnad, eventuella ekonomiska besparingar och neddragningar av personal samt i förlängningen för sin anställning och för sin personliga ekonomi. Oron kan utvecklas till så kallad ekonomisk stress, som har starkt samband med ohälsa (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg 2006).

Antonovsky (1991) menar att ett arbetes historiskt-kulturella sammanhang kan ha större betydelse för hur människor upplever sin hälsa än de speciella arbetsförhållandena. Om ett arbete är kulturellt värdesatt, kan detta bidra till att den anställde känner att arbetet är meningsfullt och lättare kan hantera arbetets mindre positiva förhållanden. Den sociala värderingen av yrket, till exempel i form av status och lön, har stor betydelse för att skapa stolthet och glädje. Om den enskilde individen upplever att den sociala värderingen av hans/hennes arbete motsvarar de egna kriterierna för rättvisa kan han/hon känna tillfredsställelse i att utföra arbetet (Antonovsky, 1991). Läraryrket, framförallt på grundskolnivå, har låg status, låga löner, inga karriärmöjligheter och under senare år en försämrad anställningstrygghet samtidigt som arbetet kräver en stor arbetsinsats (Alexanderson & Östlin 2000). Enligt Siegrists *ansträngnings- och belöningsmodell* kan det vara känslomässigt belastande för medarbetare vars arbete kräver stor ansträngning, att känna att de inte får motsvarande belöning från arbetsgivarens sida i form av pengar, uppskattning och/eller status och karriärmöjligheter samt anställningstrygghet. Denna upplevelse av orättvisa kan leda till negativ stress och på längre sikt ohälsa (Siegrist, 1996).

### *Gränslöst arbete*

Läraryrket hör till den växande kategorin av yrken med gränslöst arbete i det moderna arbetslivet. Det är yrken med engagerande arbetsuppgifter, som är svåra att inordna i strikta tidsscheman. Det är yrken som kräver planering och förmåga att improvisera och hantera spontant uppkomna problem. Arbetsuppgifterna är sådana att det inte finns några tydliga kriterier för när de har utförts tillräckligt bra. Utförandet av arbetsuppgiften kan alltid förbättras ytterligare, exempelvis genom att arbeta utöver ordinarie arbetstid. Att uppgiften är väl genomförd har betydelse för bedömningen av personen som har utfört den, vilket har en motiverande betydelse och påverkar upplevelsen av yrkeskompetens och yrkesidentitet, men också utsattheten vid misslyckanden. Det kan vara svårt att känna sig fri från arbetet. Olösta problem kan ta energi och uppmärksamhet efter arbetsdagens slut och förberedelser och tankar inför nästa dags lektioner kan skapa anspänning. Otillräcklig nedvarvning och återhämtning kan leda till ohälsa (Allvin, m.fl., 2006; Aronsson & Svensson, 1997).

Många lärare går till arbetet även då de är sjuka, för att arbetet i arbetslagen ska fungera och arbetsbelastningen för kollegorna inte ska öka ytterligare. Arnold och Randall m.fl. (2010) hävdar att sjuknärvaro, som innebär att arbetstagarna är på arbetet trots att de har fysisk eller psykisk ohälsa eller känner minskad motivation eller engagemang, kan vara ett allvarigare problem än sjukfrånvaro. Sjuknärvaro kan medföra olycksfall, minska produktiviteten och öka risken för kvalitetsbrister.

The European Trade Union Committee for Education (ETUCE) genomförde 2011 en stor europeisk undersökning i vilken även omkring 200 svenska lärare deltog. Syftet med undersökningen var att identifiera generella psykosociala risker i läraryrket. Resultaten visade, att det som stressar lärare mest är det gränslösa arbetet. Många lärare tycker att det är svårt att sätta en gräns mellan arbete och privatliv (European Trade Union



Committee for Education, 2011). Det är svårt att veta när arbetet är tillräckligt väl utfört. Personligheten har betydelse när individen själv måste sätta gränser för sitt arbete. Ambitiösa lärare med prestationsbaserad självkänsla väljer ofta att arbeta obetald övertid, vilket suddar ut gränsen mellan arbete och privatliv och gör att återhämtningen mellan arbetsdagarna blir otillräcklig. Konflikter mellan arbetet och familjeliv och fritid har starkt samband med negativ stress, ohälsa, frånvaro och depression (Allvin, m.fl., 2006).

### *Hälsofrämjande strategier*

Månssons (2008) studie om hälsofrämjande strategier bland lärare visade att lärare som mår bra i sitt arbete hade en stark inre drivkraft med ett aktivt förhållningssätt till problem. De kände också ett eget ansvar för utformningen av arbetsplatsen och den egna arbetsituationen. Om arbetskraven översteg deras resurser, vidtog de åtgärder för att göra arbetsbelastningen mer rimlig. Alternativerna var att antingen sänka de upplevda kraven, exempelvis genom att sätta gränser och säga nej, delegera arbetsuppgifter, organisera och planera, använda rutiner och ha en lagom ambitionsnivå, eller att öka belöningen till exempel genom att välja stimulerande arbetsuppgifter och värna om fritiden. Lärarna som mår bra använde problemfokuserade hanteringsstrategier, det vill säga försökte förändra situationen, om de ansåg att problemen var möjliga att lösa, och känslufokuserade, det vill säga försökte hantera känslorna, om problemen inte gick att lösa. De använde sig också av möjligheten att få socialt stöd och uttryckte sina åsikter när det behövdes. Deras arbetsituation blev begriplig och hanterbar, genom att de förhindrade att de blev överbelastade. Det aktiva ställningstagandet till arbetsituationen gjorde också arbetet meningsfullt. Månsson drar slutsatsen att medarbetare bör få möjlighet till handledning i hanteringsstrategier och att arbetet bör organiseras så att medarbetarna har möjlighet att uppnå balans mellan krav och belöning (Månsson, 2004; Månsson, 2008). TCO (2011) understryker i sin rapport att det är viktigt att inkludera arbetstidsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Vidare framhålls att ledare bör ge sina medarbetare stöd i form av hjälp med att prioritera bland arbetsuppgifterna när tiden inte räcker till.

### **Regenerativt arbete**

De senaste decenniernas rationaliseringar har medfört minskade kostnader, men för många anställda har de inneburit försämrad anställningstrygghet och intensivare och stressigare arbete samt ökad sjukfrånvaro. Många pauser i arbetet som är nödvändiga för individuellt lärande och fysisk återhämtning har rationaliserats bort. Förutom dessa förändringar i arbetets beskaffenhet, arbetsorganisationen och de anställdas attityder till arbetet, sker det också demografiska och sociala förändringar, som gör att det är angeläget att främja mänsklig och social hållbarhet i arbetssystemen. En allt större andel av befolkningen i de industrialiserade länderna är över 65 år, vilket ökar försörjningsbördan för den arbetande delen av befolkningen. Många europeiska länder höjer pensionsåldern, för att säkra tillgången på arbetskraft. Därför blir det också allt viktigare att skapa hållbart arbete, så att de anställda orkar arbeta ända upp i 60- och 70-årsåldern (Docherty, Forslin & Shani, 2002).

Hållbarheten i mänskliga resurser beror på hur arbete och organisationer är konstruerade. Regenerativt arbete är arbete som har förmågan att återskapa och utveckla mänsklig energi. Det kan relateras till Aaron Antonovskys begrepp *känsla av sammanhang* och dess tre komponenter begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Arbetet kan vara regenerativt om den anställde upplever det som begripligt, hanterbart och meningsfullt (Ericsson, 2010).

### *Hållbarhet på organisationsnivå*

Värderingarna måste genomsyra kulturen i en hållbar organisation. Organisationens värderingar har betydelse för alla aspekter av arbetssystemet: hur arbetet planeras och organiseras, hur människor behandlas och ges möjlighet att utvecklas, hur ekonomiska resurser investeras, hur förändringar genomförs i organisationen och systemets förhållande till sina intressenter. Arbetsorganisationen är den grundläggande byggstenen i organisationen. Hur arbetet planeras och organiseras är av största vikt för att uppnå hållbarhet för individer och grupper (Docherty, Forslin & Shani, 2002).

Hållbara arbetssystem kännetecknas av att de förbättrar de anställdas möjlighet att hantera kraven de möter i livet genom lärande, utveckling och välbefinnande i arbetslivet. De sociala resurserna utvecklas när organisationens olika intressenter deltar och samarbetar på lika villkor. Hållbara arbetssystem är processer som har som målsättning att regenerera de mänskliga, sociala, materiella och naturliga resurser de använder. Materiella vinster ska inte göras på bekostnad av mänskliga, sociala eller naturliga resurser. Ingen aktör i ett hållbart arbetssystem ska söka vinning på bekostnad av andra aktörer. I ett hållbart arbetssystem uppfattas de anställdas personliga utveckling, både av ledningen och av de anställda, som ett medel för att öka konkurrenskraften. Mänskliga resurser som bör utvecklas är till exempel kunskap, färdigheter, innovation och anställningsbarhet. Det är en mänsklig rättighet att få möjlighet att genom erfarenheter i arbetet utvecklas som person, yrkesmänniska och samhällsmedborgare. I ett hållbart arbetsliv beaktas varje individs fysiska, känslomässiga och intellektuella behov (Docherty, Forslin & Shani, 2002).

Hållbarhet behöver utvecklas på ett handlingsorienterat sätt, med en balans mellan vad som är önskvärt och vad som är genomförbart i en given kontext. Fokus måste ligga på hela sammanhanget på arbetsplatsen. Det krävs en kritisk granskning av de nuvarande mindre hållbara eller ohållbara förhållandena och processerna, vilket medför en omprövning och en förändring av antaganden, värderingar, regler, strukturer och rutiner. En revidering av ”hur vi gör saker” bör göras i organisationen. Hållbar utveckling är en förändrings- och lärandeprocess. För hållbar utveckling behöver lärande ske på alla nivåer i organisationen – på individ-, kollektiv- och organisationsnivå, men också bland organisationer i nätverk, koalitioner och system. Alla intressenter bör delta i förändringsarbetet. På individnivå kan det innebära att förvärva ny kunskap och nya färdigheter, men definitivt att tänka igenom sina antaganden, attityder, trossatser och värderingar. Lärande för att uppnå hållbarhet är inriktat på att uppmuntra människor att fundera över varför vissa beslut fattas och vilka alternativ som finns (Docherty, Forslin & Shani, 2002).

### *Hållbarhet på individnivå*

Hållbarhet för individen innebär att i arbetet få goda erfarenheter, möjligheter till kompetensutveckling och stärkt självförtroende, så att det blir möjligt för honom eller henne att möta förändringar och utmaningar. Att möta utmaningar kan innebära förändring, utveckling, lärande och innovation (Docherty, Forslin & Shani, 2002). Arbetet är hållbart när det främjar utvecklingen av de anställdas personliga resurser som ligger till grund för deras hållbara arbetsförmåga. Arbetsdesign bör vara en fortlöpande process genom vilken medarbetaren, tillsammans med sin chef och andra intressenter formar sina dagliga aktiviteter på arbetet och i vilken medarbetarens behov och arbetets krav väger lika tungt. Processen bör utgå från individens styrkor och resurser samt inriktas på att utveckla och omvandla dessa, så att han bevarar sin arbetsförmåga, har möjlighet att uppleva arbetet som en positiv aspekt av livet samt kan fortsätta bidra till sin egen och arbetsplatsens utveckling (Kira, van Eijnatten & Balkin, 2010). En sådan anpassning mellan

medarbetarens behov och arbetets krav, kan ge medarbetaren en ökad känsla av hanterbarhet och minskad upplevelse av negativ stress.

### **Eustress och distress**

Selye (1978) formulerade stressbegreppet och menade att en stressreaktion är ospecifik, det vill säga att fysiska, psykiska, positiva och negativa stimuli orsakar samma fysiologiska reaktion i kroppen. Modern stressforskning har utvidgat begreppet stress och pekar på att stressreaktioner uppstår i samspelet mellan individen och stressorn (Allvin, m.fl., 2006). Nelson och Simmons (2003) poängterar att stressreaktionen är komplex, vilket gör att de flesta stressorer framkallar både en grad av negativ och en grad av positiv respons hos varje individ. Med begreppet *eustress* menas enligt Nelson och Simmons de positiva aspekterna av själva stressreaktionen. Eustress är en positiv psykologisk reaktion på en stressor som visar sig genom positiva psykologiska tillstånd. En individ upplever eustress när hon bedömer att en situation eller händelse antingen är gynnsam för henne eller förbättrar hennes välbefinnande. *Distress* är en negativ psykologisk reaktion på en stressor som visar sig genom negativa psykologiska tillstånd. En viktig insikt vid förebyggande av stress är att stress är oundviklig, men att negativ stress (distress) kan undvikas. Primärprevention inriktas på att minska, förändra eller ta bort stressorn, vid sekundärprevention ska individens eller organisationens reaktion på stressorn förändras och tertiär prevention syftar till att minska eller ta bort individers eller organisationers stresssymptom (Nelson & Simmons, 2003).

Nelson och Simmons (2003) framhåller att arbetet med att förebygga och minska ohälsa bör kompletteras med olika sätt att öka och tillvarata styrkor. Genom att både förebygga negativ stress (distress) och samtidigt generera positiv stress (eustress) i arbetslivet skapas ett mer holistiskt tillvägagångssätt för att hantera arbetsrelaterad hälsa. Nelson och Simmons (2003) poängterar att det finns kunskap om hur negativ stress kan förebyggas och att det är viktigt att ta reda på hur man kan hjälpa individer och organisationer att skapa positiv stress (eustress), att uppmärksamma och förstärka den genom savoring, så att den kan hjälpa till att förbättra hälsa och välbefinnande. Savoring, det vill säga förmågan att uppmärksamma, uppskatta och förstärka positiva upplevelser i livet, är för en positiv reaktion på stress, vad coping, alltså individens strategier och förmåga att hantera påfrestande situationer och krav, är för en negativ reaktion (Nelson & Simmons, 2003).

### *Eustress i arbetslivet*

De flesta arbetssituationer kan framkalla både positiva och negativa reaktioner hos individer. Anställda som upplever positiv stress (eustress) är engagerade, vilket innebär att de tar sig an utmaningarna i arbetet med glädje och entusiasm. Anställda kan känna engagemang och få positivt utbyte av arbetet även om de där möter mycket utmanande stressorer (Nelson & Simmons, 2003). Nelson och Simmons (2003) har funnit att positiv affekt, meningsfullhet, hanterbarhet och hopp är inställningar som kan vara goda indikatorer på eustress i arbetslivet. *Positiv affekt* är ett tillstånd av lustfyllt engagemang som visar sig genom att en person tar sig an sitt arbete med flit och entusiasm. Personer som känner positiv affekt ser lättare möjligheter och är mindre benägna att ta risker än andra. *Hopp* är en positiv känsla som följer av att en person bedömer att en viss situation kan föra med sig nytta för honom eller henne (Nelson & Simmons, 2003).

När en modell för hur eustress skapas i arbetslivet ska utvecklas, är det viktigt att inse att tolkningar av och reaktioner på arbetskrav kan vara såväl positiva som negativa, påpekar Nelson och Simmons (2003). Arbetet med att skapa positiv stress bör inledas med att

identifiera vilka aspekter av arbetet de anställda är mest engagerade i. Ännu viktigare är att identifiera varför människor tycker att arbete känns lustfyllt och engagerande och överväga hur dessa positiva aspekter av arbetet kan förstärkas. Detta kan ses som primär eustresskapande genom omorganisation av arbetet. Omorganisation av arbetet behöver anpassas till varje enskild arbetsplats och utvärderas utifrån sin förmåga att både skapa positiv stress (eustress) och förhindra lidande (distress). Nyckeln till att skapa eustress kan vara att hjälpa individer att bli bättre på att upptäcka när de eller andra upplever positiv stress, föreslår Nelson och Simmons (2003). I situationer där de anställda har en hög grad av kontroll över arbetet, kan de njuta av (savor) positiv stress (eustress) genom att öka sin exponering för de krav som de tror utlöste den positiva reaktionen (Nelson & Simmons, 2003).

### *Individuella skillnader som kan främja eustress*

Nelson och Simmons (2003) anser att det kan vara bra att identifiera individuella skillnader som kan främja eustress genom sin roll i att skapa mer positiva bedömningar av krav och problem (utmaning i stället för hot), i individens bedömning av att ha tillräckliga resurser för att hantera situationen eller till och med genom att främja savoringprocessen. Fem begrepp som kan ha betydelse i dessa sammanhang är optimism, locus of control, hardiness, self-reliance och känsla av sammanhang.

*Optimism* har förknippats med gott humör, uthållighet, prestation, hälsa och livslängd. Optimister väljer problemfokuserade handlingsstrategier framför emotionellt fokuserade handlingsstrategier. Optimism kan ha samband med eustressprocessen genom att optimister ser problem som utmaningar i stället för som hot och/eller att de oftare bedömer att de kan hantera situationer de möter (Nelson & Simmons, 2003).

Personer med hög inre *locus of control* anser att de i stor utsträckning själva kan påverka sitt liv, medan personer som huvudsakligen har en yttre locus of control tror att livet främst styrs av ödet, slumpen, turen eller betydelsefulla andra (Rotter, 1966). Forskning har visat att en upplevelse av inre locus of control har en skyddande effekt mot stressrelaterad ohälsa. Personer med hög inre locus of control är mer benägna att bedöma problem som utmaningar i stället för hot och att anse att de har tillräckliga resurser för att hantera utmaningen. Dessutom är det troligare att de i första hand väljer problemfokuserade handlingsstrategier och tar till emotionellt fokuserade handlingsstrategier först när de märker att de inte klarar att lösa problemet (Nelson & Simmons, 2003).

Begreppet *hardiness* beskriver ett personlighetsdrag som kan dämpa den psykologiska reaktionen på stress och därigenom förhindra sjukdom (Kobasa, 1979). Kobasa menar att faktorer som fysiologisk känslighet, upplevelser i den tidiga barndomen, sociala resurser och personlighet kan vara individuella skillnader som avgör hur stress påverkar individers hälsa. Hardiness handlar om individens syn på sin plats i omgivningen. Härdiga personer anses ha tre utmärkande egenskaper: de känner engagemang, kontroll och utmaning. De har en inre locus of control, vilket gör att de upplever sig ha inflytande över sitt liv. Förändringar upplever de som utmaningar och möjligheter att utvecklas snarare än som hot och de tål osäkerhet. Engagemang handlar om att de tycker att personer och situationer är intressanta och meningsfulla och de känner sig djupt engagerade i livet. Det är samspelet mellan engagemang, utmaning och kontroll som antas ge motståndskraft mot stress och främja psykiska och fysiska hälsa. Till hardiness kan höra en omformulering av stressorn, så att den inte längre känns hotfull eller kan ses som en möjlighet i stället för ett hot. Hardiness handlar också om att söka socialt stöd och att ägna sig åt hälsofrämjande

beteenden. Det är dessutom mindre troligt att hårdiga personer gör pessimistiska bedömningar av händelser (Kobasa, 1979; Nelson & Simmons, 2003).

*Self-reliance* handlar om hur individer skapar relationer till andra. Självständiga individer har en inneboende tro att andra människor är pålitliga och villiga att ge stöd. Stärkta av denna tro, bedömer de krav som utmaningar eller har tillit till att de med hjälp av socialt stöd har tillgång till de resurser de behöver för att möta kraven (Nelson & Simmons, 2003).

Central i teorin om *känsla av sammanhang* är uppfattningen att under stress bedömer människor med en stark KASAM problem som utmaningar, hanterar situationen mer effektivt, kan använda sina egna och andras resurser bättre och upplever därför bättre hälsa och mer välbefinnande än människor med svag KASAM. Hälsofrämjande beteende, användning av socialt stöd och effektiva handlingsstrategier är förknippat med stark KASAM (Antonovsky, 1991; Nelson & Simmons, 2003).

## Coping

Hur en person uppfattar en oförutsedd händelse får, enligt Lazarus och Folkman (1984), konsekvenser för utfallet. En och samma händelse som inträffar på en arbetsplats kan leda till olika bedömningar hos de anställda. Upplever sig individen som hjälplös och oförmögen att klara av ett ställt krav, blir stressen för den individen stor eftersom kraven inte kan övervinnas eller förhindras. Om individen däremot uppfattar sig som kapabel att angripa problemet minskar risken för stress.

Den psykologiska stressforskningen inriktas på individens subjektiva upplevelse av potentiella hot från omgivningen och hur individen hanterar dessa. Negativ stress uppstår då individen bedömer att kraven från omgivningen överskrider de egna resurserna att hantera dem. Enligt Lazarus och Folkmans (1984) transaktionella stressmodell står coping för individens strategier och förmåga att hantera påfrestande situationer och krav. Människor har medfödda egenskaper, så kallad copingstil och färdigheter som de har tillägnat sig, så kallad copingstrategi. Dessa kan delas in i förmåga att hantera den uppkomna stressen genom att acceptera den och anpassa sig till den och strategier för att förändra den påfrestande situationen. Stimuli från den omgivande miljön skapar stressorer som vi tolkar medvetet eller omedvetet. Utifrån våra tolkningar kan vi uppleva stressorn som ofarlig eller irrelevant och då skapas ingen stress. Om vi tolkar stressorn som hotfull behöver vi använda någon form av copingstrategi. En stressor kan också uppfattas som utmanande och om vi då väljer en lämplig copingstrategi kan vi uppleva positiv stress och möjlighet till personlig utveckling. Om en stimulus bedöms som hotfull och kräver någon form av handling gör vi en sekundär bedömning där vi värderar den egna förmågan att hantera situationen. Bedömer vi att vi inte kan hantera situationen utlöses en stressrespons.

Personlighet och individuella skillnader har stor betydelse för copingbeteendet. Det finns en stor mängd olika copingstrategier som kan delas in i kategorierna problemfokuserad eller emotionellt fokuserad coping. En problemfokuserad copingstrategi innebär att individen bearbetar problemet så att situationen förändras och stressupplevelsen minskas. Personen kan också söka alternativa lösningar eller förändra sig själv. Vid emotionellt fokuserad coping löser individen inte problemet, utan hanterar i stället de känslor som situationen utlöser, till exempel genom att söka socialt stöd för att få hjälp med att hantera den stressfyllda situationen. Andra exempel på emotionell coping är undvikande, förnekelse, önsketänkande, optimism, humor och isolering (Lazarus och Folkman, 1984). Lazarus teori har varit betydelsefull i diskussionen om möjliga åtgärder för att minska

negativ stress. Inom den svenska arbetsmiljöforskningen har personlighetens betydelse för copingbeteendet i stort sett förbigåtts och fokus har legat på faktorer av betydelse oavsett personlighetsskillnader. Problemfokuserade copingstrategier framhålls också som mer konstruktiva och hälsofrämjande än emotionellt fokuserade copingstrategier, trots att Lazarus uppfattade de båda strategierna som parallella och samverkande (Åborg, 2001).

Lazarus och Folkman (1984) menade att personer som upplever sig ha kontroll över sin tillvaro oftare uppfattar händelser som utmaningar än som hot. De kan finna utvägar genom att se alternativa handlingsmöjligheter, antingen genom att de har god tilltro till sina egna resurser eller till andras välvilja. Värderingen av med vilka medel en oförutsedd händelse kan bemötas är, enligt Lazarus och Folkman (1984), av avgörande betydelse för utgången av det som inträffat.

## Savoring

Savoring är förmågan att uppmärksamma, uppskatta och förstärka de positiva upplevelserna i livet. Det är processer genom vilka människor aktivt hämtar glädje och tillfredsställelse ur positiva erfarenheter från det förflutna, nuet eller framtiden. Enligt Bryant och Veroff (2007) är savoring den positiva motsvarigheten till begreppet coping. När människor har en positiv upplevelse påverkar deras tankar och handlingar före, under och efter den positiva upplevelsen hur starkt de upplever positiva känslor, på samma sätt som människors tankar och handlingar i samband med stress påverkar deras upplevelse av oro. Savoring handlar om att medvetet uppmärksamma och njuta av alla sorters positiva erfarenheter – att vara medvetet närvarande i glädjen och känna och uppskatta de positiva känslorna. I arbetslivet kan människor sträva efter att lägga märke till hur mycket välbefinnande de kan hämta ur sina goda prestationer, glädjen över att hantera en svår uppgift och sina sociala relationer.

I en beskrivning av vad savoring innebär, är det viktigt att särskilja fyra sammankopplade begreppsliga komponenter: savoringupplevelser, savoringprocesser, savoringstrategier och savoringföreställningar. *Savoringupplevelser* består av de förnimmelser, tankar, uppfattningar, beteenden och känslor en person har när han eller hon medvetet uppmärksammar och uppskattar positiv stimulus, såsom att äta en gourmetmåltid, ligga i ett varmt bad, umgås med en god vän, få en komplimang eller vinna ett pris. Bryant och Veroff skiljer mellan savoringupplevelser där fokus ligger på den yttre världen och till stor del upplevs som en ofrivillig, okontrollerbar positiv respons på yttre stimuli, till exempel en spektakulär solnedgång, och å andra sidan savoring där fokus ligger på det inre självet och de positiva känslorna i första hand har sitt ursprung inom personen, exempelvis stolthet över att vinna en tävling. En *savoringprocess* är en sekvens av mental eller fysisk verksamhet som utvecklas över tid och förvandlar positiv stimulus till positiva känslor som en person uppmärksammar och njuter av. Olika savoringprocesser antas reglera olika positiva emotionella tillstånd. Till exempel reglerar savoringprocessen tacksägelse tacksamhet, förundran reglerar vördnad, att sola sig i framgång reglerar stolthet och att hänge sig åt njutning reglerar fysisk njutning. En *savoringstrategi* är en specifik konkret tanke eller ett beteende som förstärker eller dämpar intensiteten eller förlänger eller förkortar varaktigheten av positiva känslor, såsom att känna tacksamhet över det man har, att lyckönska sig till en god prestation, att skapa sig en mental bild av en spektakulär solnedgång att minnas senare eller blunda för att fokusera sin uppmärksamhet och att utestänga distraherande intryck när man smakar ett gott vin. Bryant och Veroff (2007) har identifierat tio savoringstrategier som människor använder i förhållande till positiva upplevelser: att dela med andra, att skapa minnen, självbelåtenhet, att skärpa sinnen, att

jämföra, absorption, beteendemässiga uttryck, tidsmässig medvetenhet, känna tacksamhet över det man har samt glädjedödande tänkande. Precis som det finns många olika teoretiska modeller för att kategorisera copingstrategier, finns det också ett flertal begreppsliga ramar för savoringstrategier. Quoidbach, Berry, Hansenne och Mikolajczak (2010) har funnit att människor som vanligtvis använder flera savoringstrategier i stället för bara några få specifika, känner högre nivåer av lycka. *Savoringföreställningar* speglar människors uppfattningar om sin förmåga att njuta av positiva upplevelser till skillnad från deras förmåga att överhuvudtaget kunna uppnå positiva resultat. Även om en savoringupplevelse kräver fokus på positiva känslor i nuet, kan savoring också innebära en tidsmässig fokusering på antingen det förflutna (så kallad reminiscens) eller framtiden (så kallad förväntan). Savoring kan alltså innebära en form av "mentala tidsresor", genom vilka individer kan generera positiva känslor i nuet genom att föreställa sig antingen framtida eller tidigare positiva händelser. Det går också att förbättra den känslomässiga effekten av pågående händelser i nuet genom att reflektera över dem ur ett perspektiv som fokuserar på det förflutna eller framtiden (Bryant, Chadwick & Kluwe, 2011).

## **Teoretisk utgångspunkt**

### **Känsla av sammanhang**

Antonovsky (1991) ägnade sin forskning åt att studera vilka faktorer som gör att människor fysiskt och mentalt klarar att hantera stress och stora utmaningar i livet och ändå bevara hälsan. Han fann att faktorer som materiellt välstånd, självkänsla, kulturell stabilitet, kunskap, socialt stöd, engagemang, religion, hälsomedvetenhet och liknande verkar skyddande i svåra och oväntade situationer (Antonovsky, 1979). Han kallade dessa faktorer *generella motståndsresurser* (GMR) och ansåg att de ger människor kraft att hantera svårigheter genom att de bidrar till att göra stressorer begripliga. Erfarenheterna av att gång på gång lyckas hantera svårigheter skapar, enligt Antonovsky, med tiden en stark känsla av sammanhang (KASAM), vilket kan bidra till förbättrad hälsa. Antonovsky (1991) beskrev KASAM som ett förhållningssätt snarare än ett personlighetsdrag. Han fann signifikanta positiva korrelationer mellan KASAM, locus of control, problemfokuserad coping och upplevd fysisk och psykisk hälsa (Antonovsky, 1993).

Människor med en stark KASAM upplever sin tillvaro som begriplig, hanterbar och meningsfull, vilket är de tre centrala komponenterna i KASAM. *Begriplighet* handlar enligt Antonovsky om i vilken grad man upplever alla intryck och all information i tillvaron som något så när förståeligt, strukturerade och förutsägbara. Människor med en hög känsla av begriplighet kan bedöma verkligheten och förstå varför det är som det är eller blir som det blir. De upplever att de kan hantera utmaningar de möter i livet. Människor med svag KASAM upplever att de har otur i livet och ständigt råkar ut för olyckliga händelser. *Hanterbarhet* syftar på i vilken utsträckning människor upplever att de har tillgång till resurser, antingen egna eller sådana som finns hos personer i deras närhet, som gör det möjligt för dem att möta de krav som ställs av de stimuli som de träffar på. Antonovsky menade att det är en tillgång att kunna se resurser hos människor i sin omgivning och be om hjälp och stöd. Med god hanterbarhet menas att inte se sig som ett offer för olyckliga omständigheter, utan att kunna reda ut dessa. Antonovsky såg *meningsfullhet* som KASAM-begreppets motivationskomponent och som den viktigaste av de tre komponenterna. Meningsfullhet handlar om att känna att livet har en känslomässig betydelse och att i alla fall några av de krav och problem som individen möter i livet upplevs som utmaningar värda att satsa engagemang och energi på (Antonovsky, 1991).

KASAM kan ha en positiv eller en negativ inverkan på människors hälsa i livets olika stadier och också prediktera hälsa (Eriksson & Lindström, 2008).

### *Stressorer*

Enligt Antonovsky (1979) är stressorer krav eller problem i den inre eller yttre världen som vi måste bemöta, men som vi inte har någon lämplig förutbestämd handlingsarsenal för. De är stimuli som anstränger eller överskrider våra resurser. Problemet har både en problemlösande och en känslomässig aspekt och det framkallar ett spänningstillstånd. Stressorer är inte alltid någonting negativt som måste bekämpas, utan de kan också vara hälsofrämjande beroende på vilken typ av stressor det är och hur effektivt spänningen upplöses (Antonovsky, 1991).

Antonovsky antog att det är sannolikare att personer med stark KASAM tolkar stimuli som icke-stressorer som går att hantera och därför troligen i mindre utsträckning drabbas av spänning som kan omvandlas till stress än personer med svag KASAM (Antonovsky, 1991). Tack vare sina tidigare erfarenheter har personer med stark KASAM tilltro både till sin egen förmåga att lösa uppkomna problem och till att det som uppfattas förvirrande kan komma att bli begripligt. Det är troligt att personer med stark KASAM har många alternativa generaliserade och specifika motståndsresurser och copingsstrategier till sitt förfogande och väljer den lämpligaste kombinationen av resurser när de ställs inför en stressor. Det spänningstillstånd som uppstått till följd av problemet kommer då att lösas upp och utvecklingen av skadlig stress förhindras. Genom sin förmåga att hantera spänning befäster eller förbättrar personer med stark KASAM sitt hälsotillstånd (Antonovsky, 1991). Antonovsky anknöt till Lazarus och Folkmans (1984) transaktionella stressmodell och framhöll att personer med en svag KASAM ser stressorn utifrån den negativa sidan och ger på förhand upp varje försök att göra problemet begripligt. De använder sig av *emotionellt fokuserade handlingsstrategier* för att försöka hantera den ångest som problemet har skapat. Personer med stark KASAM använder i stället *problemfokuserade hanteringsstrategier* och ser det som en utmaning att hitta de resurser som de kan använda för att lösa problemet (Antonovsky, 1991).

### *Känsla av sammanhang i arbetslivet*

Att ha ett avlönat arbete har stor betydelse för KASAM. Ännu viktigare för en stark KASAM är att ha ett arbete som känns meningsfullt och ger de anställda möjlighet att använda sin kunskap och sina färdigheter. Dåliga arbetsförhållanden och ett passivt arbete kan framkalla negativa känslor till anställningen och försvaga KASAM (Volanen, Lahelma, Silventoinen & Suominen, 2004). De erfarenheter en person gör i arbetslivet påverkar känslan av sammanhang och individens attityder och beteenden inom andra områden i livet och vice versa (Antonovsky, 1991).

Verksamhetens sociala struktur är central för att anställda ska kunna göra erfarenheter som ökar begripligheten. Rollkomplexiteten får inte vara för stor. Det är viktigt att ha en tydlig bild av hela sin arbetssituation. Genom att ha inblick i de övergripande målen, planeringen, alternativa lösningar på problem och andra roller i sin arbetsmiljö känns arbetet begripligt. Att känna arbetsstrygghet är grundläggande för begripligheten, liksom de sociala relationerna i arbetsgruppen. En grupp känsla med gemensamma värderingar och normer ger en atmosfär av förutsägbarhet och möjlighet till återkoppling och socialt stöd (Antonovsky, 1991).



En situation upplevs som hanterbar om det råder balans mellan över- och underbelastning. Ju mer det är individen själv eller några som hon uppfattar som behöriga som formulerar problemen, desto mer sannolikt är det att hon känner att hon har de resurser som krävs för att lösa dem. Arbetet känns hanterbart om det finns resurser som utrustning, material, kunskap och färdigheter till förfogande och om de formella strukturerna och den psykosociala arbetsmiljön är goda. Om det i arbetet skapas både tillfällig överbelastning och tillfälliga möjligheter till nedvarvning och återhämtning stärks känslan av hanterbarhet. Ständig eller ofta återkommande akut överbelastning som inte möjliggör vila och återhämtning minskar känslan av hanterbarhet (Antonovsky, 1991).

En känsla av meningsfullhet i arbetet kommer när den anställde har frihet att själv bestämma över sin situation och känner glädje och stolthet i arbetet. Om de anställda kan välja uppgifter, arbetstakt och arbetsordning, kommer de troligen att uppleva arbetet som meningsfullt. Det är också viktigt att förstå hur det egna arbetet är kopplat till andras arbeten, att ha förtroende för dem som utövar kontroll samt att ha tillräckligt inflytande över det som pågår runtomkring en (Antonovsky, 1991).

### *Specifikt stärkande resurser*

I sin studie bland vårdpersonal fann Nilsson, Andersson, Ejlertsson och Troein (2012) att Antonovskys begrepp generella motståndsresurser skulle kunna kompletteras med ett nytt praktiskt användbart begrepp, specifikt stärkande resurser. Specifikt stärkande resurser är positiva händelser, faktorer och processer i det dagliga arbetet som stärker människors känsla av sammanhang och deras hälsa. Arbetsrelaterade specifikt stärkande resurser kan bidra till att individer genom positiva händelser i arbetet skapar förväntningar att också kunna hantera framtida utmaningar på ett bra sätt (savoring). Vid hälsopromotion i arbetslivet är det viktigt att anpassa interventionerna efter varje unik arbetsplats. Här kan de specifikt stärkande resurserna vara viktiga utmärkande faktorer att bygga det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen på (Nilsson, Andersson, Ejlertsson & Troein, 2012).

### **Problemformulering**

En hel del forskning har ägnats åt att ta reda på vad det är i lärares arbetssituation som orsakar ohälsa och sjukdom (Månsson, 2004; Månsson & Persson, 2004; Pousette, 2001; TCO 2011). Det är naturligtvis bra och viktigt, för att kunna arbeta för att minska eller undanröja dessa risker. Inom skolan finns det dock politiska, ekonomiska och organisatoriska ramar som verksamheten måste anpassas efter. Rapporter om riskfaktorer i yrket och den kritik mot utbildning som framförs i media gör inte att arbetet känns lättare och hälsosammare för lärarna. Därför behövs det mer salutogen forskning om läraryrket som lyfter fram hälsoskapande faktorer och processer. Sådan forskning kan ge underlag för att utveckla goda arbetssätt och arbetsformer som underlättar arbetet och därigenom förbättrar hälsan och välbefinnandet i arbetslivet för lärare.

### **Syfte**

Syftet med studien är att utifrån teorin om känsla av sammanhang identifiera arbetsrelaterade faktorer och processer som lärare uppfattar som stärkande och hälsofrämjande. De specifikt stärkande resurser som identifieras i studien kan vara exempel på arbetsrelaterade resurser som skulle kunna stärka känslan av sammanhang hos lärare och ligga till grund för diskussioner om det hälsopromotiva arbetet på arbetsplatser.

# Metod

## Deltagare och genomförande

Fokusgruppsintervjuer genomfördes under november och december år 2012 i en gymnasieskola och i en grundskola i södra Sverige. Meningen var att genom en öppen diskussion utforska och förstå deltagarnas tankar, åsikter, erfarenheter och idéer om arbetsrelaterade resurser som bidrar till en känsla av sammanhang (Wibeck, 2010). Lärarna fick information om studien på lärarmöten på respektive skola och intresseanmälningar samlades in från lärare som ville delta i fokusgruppsintervjuer. De anmälda lärarna, nio i gymnasieskolan och 14 i grundskolan, inbjöds via e-post till fokusgrupper. Tre fokusgruppsintervjuer med tio deltagare kunde genomföras, varav en i gymnasieskolan med tre deltagare och två i grundskolan med fyra respektive tre deltagare. Två av deltagarna var män och åtta var kvinnor. Åldersfördelningen i grupperna var mellan 30 och 65 år. Inga av lärarna var yngre än 30 år eller nyutexaminerade. Bland deltagarna fanns det representanter från grundskolans låg-, mellan- och högstadium samt från gymnasiet. Det fanns också både lärare som undervisar i teoretiska ämnen och lärare i praktiskt-estetiska ämnen. En deltagare var obehörig vikarie och två var fackliga ombud. Intervjuerna, som varade en till en och en halv timme, genomfördes utifrån en skriven intervjuguide (bilaga 2) med de tre diskussionsområdena:

1. Hur upplever lärarna sin hälsa i relation till sitt arbete?
2. Vilka faktorer och processer i arbetet bidrar till lärares välbefinnande och hälsa?
3. Vilka behov finns av att förändra organisationen för att förbättra hälsan för lärarna?

Fokusgruppsintervjuerna genomfördes på arbetstid i ett ledigt klassrum i respektive skola. I gymnasieskolan hölls intervjun på morgonen före lektionstid och i grundskolan hölls båda intervjuerna på eftermiddagen efter lektionstid. Inför intervjun påmindes deltagarna om att fokus för diskussionen skulle ligga på hälsofrämjande faktorer, resurser och möjligheter i arbetet som lärare. Författaren fungerade som moderator och introducerade diskussionsområdena efterhand, ställde frågor när diskussionen avstannade samt bad om förtydliganden när så behövdes. Eftersom målet var att deltagaren skulle diskutera fritt med varandra, strävade författaren i övrigt efter att hålla sig så passiv som möjligt. Atmosfären i grupperna kändes oförbehållsam och avspänd. Ingen bisittare fanns med under intervjuerna. Intervjuerna spelades in med en digital ljudupptagare och transkriberades ordagrant.

## Analys

Analysen utgår ifrån hypotesen att teorin om känsla av sammanhang (KASAM) är användbar inom hälsopromotion i arbetslivet och att arbetsrelaterade faktorer och processer kan identifieras genom att fråga om lärares uppfattning. Materialet analyserades med deduktiv innehållsanalys (Elo & Kyngäs 2008; Graneheim & Lundman 2004) med KASAM-teorins tre kategorier begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky, 1991) som analysmatris. Bedömningsgrunden för indelningen i koder var författarens tolkning av Antonovskys beskrivning av de tre komponenterna som har samband med faktorer och processer som kan vara positiva i en arbetssituation. *Begriplighet* handlar om individens förmåga att tolka och förstå sin arbetssituation och sin egen funktion i organisationen. *Hanterbarhet* skapas genom individens egna resurser och de resurser och möjligheter som finns till förfogande på arbetsplatsen, så att han eller hon kan påverka sin arbetssituation och utnyttja hela sin kapacitet i arbetet. *Meningsfullhet* har att göra med det

som motiverar och engagerar individen i arbetet, som till exempel goda sociala relationer och möjlighet till utveckling.

Författaren lyssnade fyra gånger på de tre inspelade intervjuerna för att få en överblick över materialet. Därefter skrevs samtalen ut och resulterade i 51 sidor transkriberat material. Transkriberingarna lästes tre gånger och en analys genomfördes för att identifiera arbetsrelaterade faktorer och processer som kondenserades till koder. Stora delar av det manifesta innehållet i intervjuerna, det vill säga intervjudeltagarnas svar, var negativt formulerat och beskrev förhållanden som känns otillfredsställande och problematiska för dem. Här har författaren gjort tolkningar av den underliggande betydelsen av texten, det latenta innehållet, för att finna vad som skulle vara ett motsvarande hälsoskapande förhållande, det vill säga *Vad skulle vara en specifikt stärkande resurs i detta sammanhang?* (Berg & Lune, 2012; Graneheim & Lundman, 2004). Deltagare talade till exempel om sin frustration över att det ofta händer att projektorer och kopieringsmaskiner inte fungerar, vilket resulterar i att lektioner inte kan genomföras på det sätt som var planerat. Detta tolkades som att fungerande material är en resurs och koden fick namnet *Fungerande material*. Koderna sorterades in under en av KASAM-teorins tre kategorier. Därefter analyserades varje kategori, för att identifiera underkategorier. Efter att författaren hade gjort en första indelning av materialet i kategorier, underkategorier och koder, diskuterades dessa med handledaren vid flera tillfällen och justeringar gjordes.

### **Etiska ställningstaganden**

Inför studien gjordes en bedömning av vilka risker deltagare skulle kunna utsättas för. En risk var att personer skulle känna sig tvungna att delta i studien fastän de inte ville, därför att de var oroliga för att chefer eller kollegor skulle tycka att de inte är villiga att bidra till förbättringar av arbetsplatsen. Denna risk begränsades genom att anmälan gjordes direkt till författaren och inbjudan till fokusgruppen skickades till deltagarna per e-post. En annan risk var att deltagarna skulle få frågor under intervjun som de inte ville besvara. Eftersom undersökningen utgick från ett salutogent synsätt och frågorna gällde faktorer och processer i arbetet som lärarna upplever som positiva, stärkande och hälsofrämjande, var dock risken liten att frågorna skulle uppfattas som obehagliga eller integritetskränkande. Under en fokusgruppsintervju måste inte samtliga deltagare besvara alla frågor, så varje deltagare kunde avstå från att svara på frågor som han/hon inte kände sig bekväm med. Resultaten från fokusgruppsintervjuerna och den efterföljande analysen kommer att ge ökad förståelse för lärarnas arbetssituation utifrån ett salutogent perspektiv och kan vidare ge praktiska implikationer för hälsofrämjande arbete. Författarens bedömningen är därför att nyttan överstiger riskerna.

Enligt *informationskravet* ska människor som berörs av en studie informeras om studiens syfte, metod, frivillighet och rätten att avbryta sitt deltagande (Vetenskapsrådet, 2011; Wibeck, 2010). Lärarna fick muntlig och skriftlig information om studien och om vad intervjuerna skulle fokusera på under ett möte på respektive skola på arbetstid. De informerades om studiens syfte och fick en redogörelse för hur fokusgruppsintervjuerna och analysen av dem skulle gå till. Dessutom fick de tydlig information om att det var helt frivilligt att delta i studien och att deltagare när som helst under studien kan avbryta sitt deltagande utan att behöva ange orsak för detta. Muntlig information om studien och om frivilligt deltagande gavs igen inför varje fokusgruppsintervju.

*Samtyckeskravet* innebär att deltagare i en studie har rätt att själva bestämma över sin medverkan och samtycke måste därför erhållas (Vetenskapsrådet, 2011; Wibeck, 2010).

Inför varje fokusgruppsintervju fick deltagarna underteckna en medgivandeblankett, där de intygade att de hade fått information om studien och om att deltagandet var frivilligt samt att de samtyckte till att medverka i studien.

Deltagare i en studie ska ges största möjliga konfidentialitet (*konfidentialitetskravet*), vilket bland annat innebär att enskilda individer inte ska kunna identifieras av utomstående, samt att personuppgifter ska förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem (Vetenskapsrådet, 2011; Wibeck, 2010). Under informationsmötet fick lärarna ett papper där de skulle fylla i om de var intresserade av att delta i studien. De som var intresserade skrev dessutom sin e-postadress, så att jag kunde skicka ut en inbjudan till fokusgruppintervjun till dem. På så sätt begränsades risken att cheferna eller kollegorna fick reda på vilka som inte deltog i studien. Eftersom deltagarna känner varandra, är det dock omöjligt att uppnå verklig konfidentialitet vid användning av fokusgruppsintervjuer. Inför intervjuerna betonades vikten av att deltagarna inte skulle sprida vidare det som andra deltagare hade sagt under intervjun till andra kollegor efteråt. Intervjuerna spelades in med en digital ljudupptagare och filerna förvaras i författarens låsta dator. Resultaten redovisas bara på gruppnivå, så att inga enskilda individer kan identifieras.

*Nyttjandekravet* föreskriver att insamlade uppgifter om enskilda personer endast får användas för det ändamål som anges i informationsbrevet och inte i andra sammanhang (Vetenskapsrådet, 2011; Wibeck, 2010). Materialet från fokusgruppsintervjuerna kommer endast att användas för att identifiera arbetsrelaterade faktorer och processer som lärare uppfattar som stärkande och hälsofrämjande. Deltagarna har fått skriftlig information om att materialet kommer att sparas, för att författaren eventuellt ska kunna återvända till det i kommande doktorandarbeten.

## Resultat

Resultaten av studien bekräftar tidigare forskning om läraryrket och de överensstämmer också väl med resultaten från den kartläggning av hälsan och behoven som författaren gjorde under våren 2012 på den gymnasieskola där en av fokusgruppsintervjuerna nu genomfördes. Olika slags arbetsrelaterade faktorer och processer som lärare uppfattar som stärkande och hälsoskapande kunde identifieras i materialet. De stärkande resurserna sorterades in i åtta underkategorier inom de tre huvudkategorierna i teorin om känsla av sammanhang (tabell 1).

### Begriplighet

Den första underkategorin handlar om att ha tid och möjlighet till *reflektion* och eftertanke under arbetsdagen både enskilt och tillsammans med kollegor. Den andra underkategorin handlar om *kunskap* som ger en överblick över arbetet och organisationen medan den tredje rör *återkoppling* som är viktig i läraryrket, eftersom det saknar tydliga kriterier för när arbetet är tillräckligt väl utfört.

### Reflektion

Genom att få tid och möjlighet att reflektera över sin arbetsinsats, kan läraren förstå problem, upptäcka förbättringsmöjligheter och glädjas åt sina goda prestationer. Reflektion tillsammans med kollegor främjar lärande och möjligheten att hantera händelser under arbetsdagen. Den kan också ge tid och möjlighet för återhämtning under arbetsdagen. Nära samarbete och samtal med kollegor i arbetslag ger en mer mångsidig syn på

undervisningen och eleverna samt. Om händelser och problem bearbetas gemensamt under arbetsdagen, är det lättare för den enskilde läraren att släppa tankarna på arbetet på fritiden.

- [...] *Nu har jag en väldigt nära kollega som jag jobbar väldigt tajt med. Vi pratar ju väldigt mycket under dagarna så klart, så att då känner man kanske att det är mer löst när man kommer hem och att man inte är själv om det som sagt.*

- [...] *för du är ju ensam på lektionerna och jag är ensam på lektionerna [...] ur hälsosynpunkt känns det ju väldigt viktigt att man har andra att dela det med och prata om ... kring det.*

### **Kunskap**

Skolan är en organisation där de anställda arbetar på olika stadier, i olika ämnen och i olika arbetslag. Tydliga informationskanaler och beslutsvägar behövs, för att få en överblick över vad som händer i organisationen och för att förstå den egna rollen.

- *Men jag efterlyser liksom tyd ... mer tydlighet, mer struktur och mer att vi ... att vi har kanaler mellan oss så att det inte liksom är så mycket som bestäms i korridoren eller så, utan man ... vi hela tiden ventilerar: Hur gör ni? och Vad gör ni? och Hur gör ni med det?. Någon kanal där alla ... för vi är ju små öar i våra arbetslag.*

Eftersom det är kommunerna som driver skolorna och fördelar resurser, har omorganisationer i kommunen stor betydelse för och påverkan på verksamheten i skolorna. Det är därför viktigt att rektorer och lärare får information i god om vilka förändringar som kommer att genomföras, så att skolan har möjlighet planera och göra anpassningar.

- *Men vi måste ju få det till att funka hos oss ... Allting har försvunnit. Kompetens har bara runnit ut. När vi kom tillbaka efter påsklovet så var vaktmästaren borta och en av kanslisterna, två av kanslisterna var borta och så var där nya människor. Jag hade inte ens liksom sagt hej till varken den ena eller till den andra.*

- *Allting har ju blivit fel detta året, för att en gammal skolledning liksom har lämnat över någonting som den nya skolledningen har trott fungerade. Alltså när de kom och den nya rektorn kom ju efter sommaren och så tror han ju att allting är färdigt, för det brukar det vara på skolor. Rastvaktsschema och schema, ingenting var gjort. För de som kunde det här med schema och rastvaktsschema de har slutat här. De har blivit rektorer på andra ställen. Och då har vi inga som har den kompetensen, men det kommer vi på i augusti, så då börjar vi lägga schema.*

### **Återkoppling**

Trots arbetslagsorganisationen är läraryrket fortfarande oftast ett ensamarbete i klassrummet. Lärarna behöver veta om deras undervisning engagerar eleverna och bidrar till att de tar till sig kunskap och utvecklas. Återkoppling från eleverna är därför en viktig bekräftelse för läraren på att hans eller hennes arbetsinsats duger.

- *Men det som är alltså också [...] är hälsofrämjande, det är ju när ... alltså när man har bra lektioner och så. [...] Det mår man ju väldigt bra av när det funkar. Och när de är så små som det är nu så är de ju fortfarande så entusiastiska och tycker att det är kul, så att det tycker jag är en sådan... alltså en stor faktor till varför man stannar ändå.*

- *Ja, det är ju själva undervisningen om den liksom fungerar och man känner att barnen relaterar till den, är med på det man har tänkt.*

Återkoppling från arbetskamraterna kan ge lärare en referensram för när arbetet är tillräckligt väl utfört, vilket är mycket betydelsefullt i ett gränslöst arbete. När lärare känner att de inte räcker till så som de skulle vilja och tvivlar på sin förmåga, till exempel när deras arbetsbörda är tung och resurserna bristfälliga, är det särskilt viktigt med återkoppling från kollegorna.

- *Man är inte rädd heller för att säga någonting. Alltså jag tror inte att man är rädd för att tala om hur det verkligen är i situationen... när det är tufft. Det är ingen som tycker ... höjer på ögonbrynen eller ... Jag vet inte om det är så på andra ställen, men liksom att man behöver inte känna sig helt misslyckad.*

Att få återkoppling från kollegorna om när arbetsprestationen är god nog är också viktigt för att kunna sätta en gräns för sin arbetsinsats.

- *Ja, jag ser ju hur mycket tid det tar, så är det slut när pengarna och tiden är slut och jag inte får betalt.*

- *[...] Det kanske är en hälsofaktor att man försöker skala bort lite av den ... ansvaret, pliktrogenheten. När man inte har kontrollen själv över den, då behöver man ju inte ta ansvar för den. Man kan ju inte få ett ansvar för något som man inte alls kan kontrollera.*

## **Hanterbarhet**

Första underkategorin av hanterbarhet är *stöd och hjälpmedel* som innehåller fysiska och mänskliga resurser som behövs för att lärare ska kunna fokusera på sitt uppdrag och utföra det väl. Andra underkategorin *organisatoriska förutsättningar* handlar om hur arbetet i skolor behöver vara organiserat för att det ska kunna utföras effektivt och lärarna ska kunna ha inflytande över sin arbetssituation. Den tredje underkategorin *individuell strategi* visar på personliga lösningar som lärare använder för att bevara fysisk och psykisk ork i sitt arbete.

### ***Stöd och hjälpmedel***

I lärarnas arbete är det viktigt att material såsom datorer, projektorer, skrivare och kopieringsmaskiner fungerar, så att lektioner kan genomföras på det sätt som läraren har planerat. Datorerna är viktiga i det omfattande dokumentationsarbete som ingår i lärarnas tjänst och för att lärarna ska ha möjlighet att hålla sig à jour med utvecklingen inom informationstekniken.

- *Jag tror att det inte ligger i det som är själva kärnuppdraget, pedagogens uppdrag, utan det är liksom antingen skrivarstrul eller den här adaptorn till projektorn eller någonting annat, alltså sådana där kringfaktorer som ... praktiska ...*

För att det material som behövs ska finnas till hands och fungera, är det angeläget att det finns till exempel vaktmästare, IT-support och städpersonal i skolan som har tid och resurser för att underhålla material och lokaler, så att inte lärarna måste lägga tid och energi på detta.

*- Vaktmästare måste vi ha till exempel, kosta vad det kosta vill. Vi måste ha det. Det måste finnas stolar till alla elever, det måste finnas liksom projektor som fungerar.*

Lärare behöver arbetsrum där de har en arbetsplats där de kan arbeta ostört, så att de hinner utföra de flesta av sina arbetsuppgifter inom ramen för den arbetsplatsförlagda tiden. Arbetsrummen utgör också mötesplatser där lärare kan samarbeta och få möjlighet att prata med varandra och reflektera över sitt arbete tillsammans.

*- [...] Jag har arbetat på högstadiet i många år och där har arbetslagen arbetsrum dit man går efter avslutad lektion och då blir det naturligt att man träffas, att man kräker av sig lite, småpratar lite eller någonting. Det är superbra.*

Lärarnas viktigaste uppdrag är elevernas kunskapsutveckling och personliga utveckling. Att det finns tillräckliga pedagogiska resurser i arbetet med eleverna, så att lärare kan känna att de räcker till, är en hälsofrämjande resurs.

*- [...] Nej men som vi som jobbar på F-3 vi har fått betydligt mer resurser, så ... Jag har varit i ettor tidigare men vi har aldrig varit så mycket resurser som vi är nu och det ... Jag tycker att det märks på barnen, vad de klarar av med läsinläring framförallt, där vi kan ha jättesmå grupper och så. Det är jättetydligt.*

Det måste finnas rutiner för vikarietillsättningen och alla medarbetare behöver känna till hur den fungerar. För att känna att de kan stanna hemma när de eller någon anhörig är sjuk eller om de har hamnat i en kris, är det angeläget för lärarna att veta att det kommer en vikarie, så att inte kollegorna får ökad arbetsbörda, för att de måste ta hand om den frånvarandes arbetsuppgifter utöver sina egna. Lärare som har sjuka kollegor behöver veta om det kommer en vikarie, så att de inte måste göra dubbla planeringar.

*- [...] Det var jättestruligt med vikariehanteringen i början och så ... vem som skulle ... ja, vem som var ansvarig. Man visste inte ... det var svårt att veta om man fick vikarier eller inte. [...] Ibland kände jag nästan att jag gjorde dubbla planeringar därför att min kollega har varit sjuk mycket ... så både för att vi liksom skulle ha läsgrupper eller halvklasser och om det då inte blir någon vikarie så får man tänka på ett annat sätt så, men ... ja. Det är ju också stressande, men det funkar bättre nu tycker jag.*

Ett gott samarbete i arbetslaget är en resurs. I arbetslaget kan lärare planera undervisningen tillsammans, hjälpas åt med att lösa problem och ge varandra stöd. Genom att ta vara på varandras kompetens, kunskap, intressen och personlighet kan undervisningen och relationerna till eleverna bli bättre.

*- Men för min del kan jag ju säga att det ju har väldigt mycket att göra med ... på omständigheterna jag är i på jobbet ... alltså gruppen. [...] Alltså om vi delar problemen, om vi har ... om jag har liksom bra samarbete med dem jag jobbar med eller om liksom problemet bara ligger hos mig. Det är en väldig skillnad. Och det kan ju se olika ut från år till år.*

### **Organisatoriska förutsättningar**

I skolor behöver det vara struktur och ordning både för personalens och för elevernas skull. Förväntningarna på vad som ingår i arbetsuppdraget och riktlinjerna för olika arbetsinsatser och arbetsmoment måste vara tydliga, så att det inte skapas osäkerhet och

oro. Skolledningen måste vara noga med att alla chefer förmedlar samma budskap till medarbetarna och att information kommer ut i god tid och inom ordinarie arbetstid.

*- Ja, information, ändra förutsättningar under spelets gång, alltså man kan inte ha ett spel ingång och sen helt plötsligt säga nej nu har vi andra spelregler. Då får man i så fall bryta tydligt och tydliggöra det. Men just när inte medarbetarna vet vad de ska förhålla sig efter, då blir det ju soppa utav det va. Och man måste ju acceptera att någonting måste kunna förändras, men finns det bara en tydlighet om varför så accepterar ju folk det.*

Lärarna menar att det är viktigt att det finns informationskanaler och tydliga beslutsvägar, för att de ska kunna vara delaktiga i beslutsfattande. De ser dock också att de har ett eget ansvar för sitt medbestämmande.

*- Nej, men det är ju det också som du säger att jätteviktigt med kanaler, jätteviktigt med plattformar [...] För jag tror säkert att vår ledning hade lyssnat om vi har förslag eller vill vara delaktiga.*

För att samarbetet i arbetslagen ska kunna fungera och gemensamma beslut om arbetet ska kunna fattas, måste det regelbundet finnas tid speciellt avsatt för gemensam planering.

*- Att det inte är inlagt så mycket saker från ledningen, möten eller vad det nu kan vara för någonting. Vi har ju liksom tid tisdag och torsdag som ska vara tillsammans med arbetslaget. Den ena gången ska väl vara så kallad pedagogisk diskussion och där är det väl tänkt att det skulle kunna vara saker som de lägger in som vi då ska jobba med, men sedan torsdagen ska vara till arbetslagets gemensamma planering.*

Gemensam kompetensutveckling som organiseras av skolledningen med gemensamt lärande inom ett kunskapsområde som är viktigt för alla i skolan upplevs som positivt av lärare.

*- Det var så gediget för hela bygget här hade samma kompetensutveckling under då ett läsår. Och de som höll i det, de kom ner och träffade arbetslagen en eller två gånger och höll någon storföreläsning, alltså de språkmänniskorna. Det var jättebra. [...] så sådan form av fortbildning var ju bra [...]*

### **Individuell strategi**

Att begränsa sin arbetsinsats och sätta en gräns mellan arbete och privatliv är nödvändigt för att hinna återhämta sig mellan arbetspassen. I yrken som innebär arbete med människor är det en resurs att kunna ha emotionell distans och att i så stor utsträckning som möjligt kunna släppa tankarna på arbetet på fritiden, vilket också är viktigt för återhämtningen.

*- Alltså man måste göra det. Alltså, jag vet inte hur man gör kanske direkt, men när man har jobbat ett tag ... Jag känner stor skillnad nu från när jag började som lärare. Jag hade mycket svårare i början. Man liksom malde det hela tiden: åh eleverna, eleverna ... och det och det. Men sen tror jag, jag vet inte hur man gör det men ... det går kanske ... man måste göra det, tror jag, för att kunna stanna i yrket.*

Att hålla sig informerad via datorer och mobiltelefoner tar tid och energi. Det kan skapas en förväntan att vara uppdaterad och nåbar hela tiden. För att få en hanterbar arbetsbelastning kan det vara nödvändigt att sätta gränser för informationsintaget.



*- Jag tror också det kan vara stressande för många, det är bara vad jag tror, att man känner att man måste ha kontroll på allt som händer omkring. Hålla sig informerad om allting. Och det kan man inte. Vi översköljs av information. Jag har slutat titta på mejl. Jag gör det en gång i veckan. Det går inte, man hinner inte med.*

En del lärare känner att de behöver ägna sig åt fysisk aktivitet på fritiden, om de ska orka med sitt arbete.

*- Då hade inte jag liksom varit här överhuvudtaget, om inte jag hade tränat, kan jag säga. Det är liksom den ... det är en så viktig bit, men nej jag har bestämt mig för att jag ska träna.*

En del tycker att det skulle vara bra om det fanns möjlighet att få tid för fysisk aktivitet under arbetsdagen också.

*- Framförhållningen till exempel kunde ha varit bättre. Då kunde vi mycket väl kunna göra så att alla fick 30 minuters fysisk aktivitet om dagen. Det hade nog gynnat liksom, att ta ner stressen. För då vet man att det också är en del av det som man måste göra.*

## **Meningsfullhet**

Den första underkategorin *motivation* visar att arbetet med eleverna och möjligheten till personlig utveckling och befogenheter är faktorer som kan motivera lärare. Den andra underkategorin *socialt arbetsklimat* beskriver hur sociala relationer kan skapa en känsla av meningsfullhet i arbetet.

### *Motivation*

För många lärare är mötet med eleverna och undervisningen det viktigaste i arbetet. Goda relationer med eleverna samt att se eleverna utvecklas och lyckas med uppgifter i skolan och i livet ger lärare glädje och motivation.

*Första mötet varenda morgon är liksom så, wow! Så ... ja, det är ju därför jag är här liksom.*

*- Eleverna, ja! Eleverna är ju fantastiska! Det är ju inspirerande att se ungdomar lyckas [...]*

*- [...] här är det så studiemotiverade barn och det är helt underbart att ha sådana lektioner när alla jobbar och alla vill.*

I läraryrket är friheten stor att själv bestämma hur arbetsuppgifter ska utföras och lektioner ska utformas. Det finns möjlighet att använda många olika arbetssätt och arbetsformer. Dessutom finns det nästan obegränsade möjligheter att hämta information både i och utanför skolan, för att stimulera både elevernas och lärarnas lärande och utveckling. Projektarbete tillsammans med kollegor och elever är också vanligt, vilket många uppfattar som stimulerande, utvecklande och motiverande. Detta främjas av att cheferna har tilltro till personalens förmåga.

*- Jag tror också att många av oss har väldigt höga inre krav på att det är kvalitet i det vi levererar. Det är ett stort gäng kreativa och väldigt ansvarstagande och väldigt*

*lättarbetade människor. Dels driver vi på varandra som flock, och så har vi en individuell egen drivkraft, och så har vi chefer som förväntar sig mycket, och så har vi politikerna. Det är ju inte unikt för någon verksamhet överhuvudtaget, men samlar man en flock A-människor ihop då blir det väldigt mycket. Även när det är fullständigt omöjligt att genomdriva ett projekt nog sjutton tänker man: - Jo, men kan vi inte klara det här! Jo, det vore kul! Och på något sätt är det ju myntets två sidor, för det är ju ett fantastiskt klimat att jobba i. Det är otroligt kreativt och hela tiden att man ser möjligheterna i allting.*

### **Socialt arbetsklimat**

Lärарyrket innebär många kontakter med människor, till exempel kollegor från andra yrkesgrupper, elever och föräldrar. Respondenterna upplever mötet med eleverna som inspirerande, stimulerande och bekräftande.

*- Sedan eleverna i sig är ju också glädjeämnen. Det måste man ju säga.*

*- Ja, bara det på morgonen när man träffar dem och de kramar en ...*

Att uppleva att chefen är mån om medarbetarnas hälsa och välbefinnande är en resurs i arbetet, liksom att chefen har tilltro till personalens förmåga.

*- Tilltro till personalens förmåga, den är jätteviktig.*

Gott samarbete med kollegorna kan ge en känsla av trygghet. Faktorer som gemenskap, tolerans, glädje, humor och bekräftelse framhålls som viktiga och bidrar till en känsla av meningsfullhet i arbetet.

*- Men nu i år då, då plötsligt är vi väldigt ensamma. Och det har saknats ... Jag har ju gått nästan ensam i mitt arbetslag. Det är ju en väldig skillnad att vara ensam om ... Alltså jag tycker att det sociala nätverket runt en är jätteviktigt på jobbet, för det hjälper ju inte ... Alltså jag kan också gå hem och avlasta mig hemma en stund, men det går ju inte vidare, att man bara säger något, att vi har någon ... Man känner sig trygg där med dem man jobbar med och delar sorger och glädjeämnen [...]*

*- Den styrkan finns i alla fall, att alla vill stötta och hjälpa och alla vill ... ja, men att man ska få vara den man är och få synas och få tala ... göra sin röst hörd. Det känner jag att det visas respekt för.*

Gemensamma trivselaktiviteter ger personalen möjlighet att lära känna varandra på ett personligt plan, vilket ökar gemenskapen mellan medarbetarna och stärker det sociala stödet.

*- Vid varje termin när vi startar upp så har vi ett litet personalsamkväm, trevligheter ihop, men vad kallar de det för nu? Nisses skaffereri. Innan var det att det skulle vara någon resa eller så skulle det vara sjuttioalsträff. Men det att man träffas och att man äter lite och bara får vara ...*

**Tabell 1. Översikt över specifikt stärkande resurser i lärares arbetssituation utifrån teorin om känsla av sammanhang.**

<i>Teori</i>	<b>Känsla av sammanhang</b>							
<i>Kategori</i>	<b>Begriplighet</b>			<b>Hanterbarhet</b>			<b>Meningsfullhet</b>	
<i>Under-kategori</i>	<b>Reflektion</b>	<b>Kunskap</b>	<b>Återkoppling</b>	<b>Stöd och hjälpmedel</b>	<b>Organisatoriska förutsättningar</b>	<b>Individuell strategi</b>	<b>Motivation</b>	<b>Socialt arbetsklimat</b>
<i>Koder</i>	Tid för reflektion och eftertanke  Problemlösning  Gemensamt lärande	Information  Tydliga informationskanaler och beslutsvägar  Information om förändringar, omorganisation och resursneddragningar som genomförs av kommunen	Återkoppling från eleverna  Återkoppling från arbetskamrater	Material som fungerar  Service som fungerar  Tillräckligt med lärarresurser i klassrummet  Vikarietillsättning  Stöd från arbetskamrater  Arbetsrum	Planeringstid med arbetslaget  Delaktighet  Kompetensutveckling  Klara riktlinjer	Distansering  Fysisk aktivitet	Kreativt arbetsklimat  Utvecklingsmöjligheter  Värderingar	Relationer till arbetskamrater  Relationer till chefer  Relationer till eleverna  Trivselaktiviteter

## Diskussion

Studien har pekat ut olika upplevelser som fungerar som stärkande resurser för lärare, men även erfarenheter som upplevs som negativa. De stärkande resurserna är kopplade till lärarnas känsla av sammanhang (KASAM) och har betydelse för deras trivsel, arbetsglädje och arbetstillfredsställelse. En stark KASAM kan fungera som ett skydd mot den skadliga effekten av hög psykisk belastning och tidspress som lärarna ger uttryck för i studiens resultat. Genom att stärka lärarnas KASAM kan också deras upplevelse av arbetsklimat och gemenskap förbättras (Antonovsky, 1991). Med hjälp av teorin om känsla av sammanhang och begreppet specifikt stärkande resurser kan positiva förhållanden på arbetsplatsen identifieras och förklaras. Detta är också förenligt med begreppet regenerativt arbete (Docherty, Forslin & Shani, 2002) som innebär att medarbetares personliga resurser utvecklas när de upplever sitt arbete som stimulerande. Specifikt stärkande resurser kan bidra till medarbetarnas utveckling och öka deras förmåga att hantera utmaningar i arbetslivet (Nilsson, Andersson, Ejlertsson & Troein, 2012).

Problemen och riskerna med läraryrket är redan väl undersökta och belysta genom forskning. Det är angeläget att även identifiera möjligheter och specifikt stärkande resurser för lärare. I skolans värld finns det tydliga ramar för verksamheten i form av skollag, skolförordning, kurs- och läroplaner, betygskriterier, timplaner och lärar- och rektorsutbildningarnas utformning. Detta gör att många aspekter av lärares arbetsituation inte går att påverka så mycket i den enskilda skolan, åtminstone inte på kort sikt. Innanför dessa ramar finns det dock en hel del handlingsutrymme för hälsofrämjande arbete i skolan som arbetsplats.

Lärarna som deltog i studien rapporterade att tid för reflektion tillsammans med kollegor kan fungera som ett stöd för ökad *begriplighet* i det komplexa läraryrket, där mycket av arbetet utförs av läraren ensam. Gemensam reflektion och problemlösning gör också att den enskilde läraren har färre olösta problem att tänka på efter arbetstidens slut. Tid för reflektion både enskilt och tillsammans med arbetskamrater är viktig för lärande och återhämtning. Individer och grupper kan uppskatta, förlänga och förstärka positiva erfarenheter och upplevelser av positiv stress (eustress) som de känner i samband med att de möter och hanterar utmaningar i arbetet (savoring) (Simmons & Nelson, 2001). Positiva händelser som kollegor pratar om och gläds åt gemensamt (savoring) kan stärka gemenskapen och användas i utmanande situationer i framtiden. Möjligheten att tänka tillbaka på en arbetsrelaterad händelse då man har lyckats bra och har haft framgång, kan bli ett stöd och en motiverande faktor när man står inför en ny utmaning i arbetet (Lewis, 2011). Om anställda blir medvetna om vilka faktorer och processer som påverkar dem på ett positivt sätt i arbetet, blir det förmodligen lättare att känna igen och uppskatta sådana positiva förhållanden i framtiden. Därför är det viktigt att identifiera specifikt stärkande resurser i arbetslivet (Bryant & Veroff, 2007; Nilsson, Andersson, Ejlertsson & Troein, 2012).

De deltagande lärarna underströk att elevernas positiva reaktioner på undervisningen är en stärkande resurs för dem. Även återkoppling från kollegorna upplevs som ett stöd i arbetet. Återkoppling från chefen, arbetskamraterna och eleverna är viktigt för att lärarna ska veta att de har gjort ett gott arbete. Det blir då lättare för den enskilda individen att sätta gränser för sin arbetsinsats. Belöningar och social uppskattning ökar begripligheten och stärker meningsfullheten i arbetet. Även konstruktiv kritik är värdefull och ger individen möjlighet att utvecklas (Hanson, 2004; Tangen & Conrad, 2009). En viktig uppgift för ledaren är därför att skapa möten med medarbetarna i vardagen, så kallade mikromöten, för att hålla sig uppdaterad om individernas behov och ge återkoppling på deras arbete (Ericsson, 2010).

Chefen kan fungera som en rollmodell som bidrar till att skapa en organisationskultur och ett socialt arbetsklimat där det känns naturligt att ge varandra återkoppling.

Det är viktigt för *hanterbarheten* i arbetet, att organisationen är tydlig och att riktlinjerna är klara, så att medarbetarna förstår sin egen roll i sammanhanget. Deltagarna i studien poängterade att struktur och ordning är viktig i skolor både för personalens och för elevernas skull. Bra ledarskap är en av de viktigaste arbetsmiljöfaktorerna på arbetsplatsen. En bra chef kan öka arbetstillfredsställelsen, påverka medarbetarnas KASAM och därigenom vara betydelsefull för medarbetarnas hälsa (Tangen & Conrad, 2009). Klara riktlinjer i arbetet kan reducera stressreaktioner genom att rikta och utnyttja lärarnas arbetsinsatser på bästa sätt (Burke, 1994). Det är ledningens uppgift att tydligt fastslå organisationens värderingar och att medvetet understödja att olika resurser i arbetet utvecklas samtidigt (Docherty, Forslin & Shani, 2002). Informationskanaler och tydliga beslutsvägar är viktiga för att medarbetarna ska få information och kan delta i beslutsfattande. Information är en resurs som kan vara viktig för att skapa både hopp och hanterbarhet. Osäkra roller i arbetslivet, det vill säga att människor inte vet vad som förväntas av dem, påverkar deras hopp mycket negativt. Ett öppet och stödjande förhållande mellan de anställda och deras chefer kan minska rollosäkerheten och öka arbetstillfredsställelsen, menar Nelson och Simmons (2003).

Delaktighet, till exempel i form av gemensamma diskussioner och planering, tar vara på den kunskap och erfarenhet som finns samlad i personalgruppen. Detta ökar både begripligheten och hanterbarheten. Lärarna som deltog i studien menade att det är viktigt att det finns informationskanaler och tydliga beslutsvägar, för att de ska kunna vara delaktiga i beslutsfattande på arbetsplatsen. Medarbetarnas deltagande och medbestämmande är viktiga resurser för hållbarhet för de anställda och för hela organisationen (Docherty, Forslin & Shani, 2002). Människors engagemang och motivation ökar, när de får känna att de är betydelsefulla genom att de får säga sin mening och får lämna förslag. Arbetsplatsträffar kan vara redskap för att skapa delaktighet och tillfällen för erfarenhetsutbyte, problemlösning och beslutsfattande. Medarbetarna måste vara aktiva och ta ansvar för att kontinuerligt diskutera aktuella arbetsmiljö- och hälsofrågor på sina personalmöten och i sina arbetslag och se till att de kommer upp på agendan på arbetsplatsträffarna. Genom sin delaktighet i planering och beslutsfattande kan medarbetarna få bekräftelse och socialt stöd, få känna meningsfullhet samt få tid för reflektion och återhämtning (Tangen & Conrad, 2009).

Tid för samarbete och gemensamt lärande ger gemenskap och stöd vilket stärker hanterbarheten. Gemenskapen och samarbetet med kollegorna skapar också trygghet som stärker känslan av meningsfullhet. Det känns viktigt för de intervjuade lärarna att kunna koncentrera sig på sitt uppdrag – att se till att eleverna mår bra och tar till sig av undervisningen i skolan – utan att de behöver ägna tid och energi åt material som inte fungerar eller uppgifter som de inte är utbildade för. Fungerande material som underlättar arbetet och förhindrar uppkomsten av negativ stress, till exempel datorer, projektorer och kopieringsmaskiner, är specifikt stärkande resurser för lärare, liksom att det finns tillräckligt med kompetent personal som stöd i arbetet, såsom lärare, specialpedagoger, skolsköterska, kurator och vaktmästare, för att tillgodose elevernas behov. Eustress kan skapas genom att organisationen ger de anställda möjlighet till meningsfullt engagemang i arbetet genom att definiera ett tydligt uppdrag som upplevs som positivt och samtidigt tillhandahålla de resurser som krävs för att utföra uppdraget (Nelson & Simmons, 2003). Otillräckliga resurser och negativ stress är realiteter i det dagliga arbetet på många arbetsplatser. Det är faktorer som inte går att undanröja helt. En mycket viktig hälsofrämjande åtgärd är att personalen tillsammans med sina chefer diskuterar fram vilka prioriteringar som ska göras då tiden

och/eller resurserna inte räcker till. Det tar bort en del av pressen och ansvaret, som annars kan bli för tungt för den enskilde medarbetaren (Nilsson, Hertting, Petterson & Theorell, 2005; TCO, 2011).

Kompetensutveckling ökar människors yrkeskunnande och känsla av hanterbarhet och ger dessutom personlig utveckling och en känsla av meningsfullhet. Resultaten visade att lärare uppfattar gemensamt lärande inom ett kunskapsområde som är viktigt för alla i skolan som positivt. Lärande som används praktiskt i arbetet är en viktig organisatorisk förutsättning för god hälsa och välbefinnande i arbetslivet, betonar Jacobsen och Thorsvik (2008). I skolan är det många yrkesgrupper som ska samarbeta kring elevernas lärande och utveckling. Gemenskap och samarbete mellan olika yrkesgrupper samt gemensamt lärande är viktiga förhållanden som verkar som skydd mot stress och höga krav i arbetet. Hvid, Lund och Pejtersen (2008) framhåller att lärande bara kan ske om det finns tid och plats för möten, samtal och regelbundna interaktioner mellan olika yrkesgrupper med olika kunskap. Gemensamt lärande är av mer stabil karaktär än individuellt lärande. Kollektiv kunskap kan vara en viktig del av organisationens liksom individens hållbarhet eftersom den sammanför flera personers kunskap och erfarenheter. Kunskap som skapas på det viset gör att de anställda kan hantera omfattande arbetsuppgifter på ett mer kvalificerat sätt. Ledare kan medvetet försöka skapa möjligheter och mekanismer för lärande i organisationen (Docherty, Forslin & Shani, 2002).

Det är viktigt att komma ihåg att alla människor är olika och att de därför kan uppfatta sin arbetssituation olika, även om den är till synes likadan som medarbetarnas. De deltagande lärarna framhöll, att det är en viktig resurs att kunna sätta gränser för sin arbetsinsats och att kunna låta bli att tänka på arbetet på fritiden, så att det finns tid att återhämta sig mellan arbetsdagarna. Det är dock individuellt hur väl människor lyckas med detta. Det framgick tydligt under fokusgruppsintervjuerna. För att arbetet ska vara hanterbart och hållbart för individen, behöver det anpassas efter medarbetarens styrkor och behov (Kira, van Eijnatten & Balkin, 2010). En förändring av medarbetarnas spända arbetssituation och därigenom en minskning av den negativa stressen är till största delen en organisatorisk fråga, som måste lösas av ledarna i samarbete med medarbetarna. Forskning har dock visat att individuella handlings- och personlighetsmönster, såsom typ A personlighet, känslomässig instabilitet och copingstil, kan göra det svårare för människor att sätta gränser och göra dem känsligare för negativ stress i arbetslivet (Arnold, Randall, Silvester, Patterson, Robertson & Cooper, 2010). Personer med prestationsbaserad självkänsla är prestationsinriktade och har samtidigt ett starkt behov av att bli uppskattade och omtyckta och kan därigenom utveckla ett överengagemang i sitt arbete (Siegrist, 1996). Detta kan vara särskilt uttalat i ett gränslöst arbete som läraryrket, där det inte finns tydliga kriterier för när arbetet är tillräckligt väl utfört och det alltid går att göra lite till (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). Människor med sådana personlighetsdrag kan behöva hjälp och stöd med att hantera sin arbetssituation. Medarbetare bör därför erbjudas utbildning om copingstrategier, stresshantering och avslappningstekniker. Företagshälsovården kan också ge råd kring livsstilsfrågor såsom fysisk aktivitet, som också kan minska negativ stress.

Undersökningar och studier har visat att lärare trots sin spända arbetssituation och den negativa stress de upplever i arbetet ändå tycker att deras arbete är kreativt, utvecklande och *meningsfullt*, så även deltagarna i denna studie. Lärarna beskrev att de är känslomässigt engagerade i sitt arbete och engagerar sig i problem och krav som uppstår i mötet med eleverna. En förklaring till detta går att finna i Hackmans och Oldhams (1976) teori om hur organisatoriska faktorer kan öka medarbetarnas motivation. Enligt denna teori är motivation

beroende av hur arbetsuppgifterna är utformade och i hur stor utsträckning de anställda har möjlighet att utvärdera resultatet av sina egna insatser. Tre psykologiska tillstånd måste föreligga för att motivation i arbetet ska främjas, nämligen känslan av att ha meningsfulla arbetsuppgifter, känslan av att ha personligt ansvar för resultaten av arbetet samt möjligheten för individen att avgöra om resultatet av arbetet är bra eller dåligt. Ett gynnsamt psykologiskt tillstånd kan främjas av att arbetsuppgifterna kräver varierande förmåga och färdigheter och att de är viktiga för organisationen och för andra människor. Uppgifterna bör också utgöra en meningsfull helhet, det vill säga att individen genomför den från början till slut med ett synligt resultat. Medarbetarna bör också i hög grad ha möjlighet att bestämma hur arbetet ska läggas upp, så att de känner personligt ansvar för resultatet samt ha möjlighet att få direkt reaktion på arbetet. I lärarnas fall innebär det att se att eleverna tar till sig av undervisningen. Hur arbetsuppgifterna påverkar den enskilde medarbetarens psykologiska tillstånd, avgörs dock av hans eller hennes egenskaper, såsom kunskaper, färdigheter och individuella psykologiska behov (Hackman & Oldham, 1976).

Arbete som innebär möten med människor beskrivs ofta som krävande och pressande, men det kan också vara stimulerande och tillfredsställande, vilket kan öka de anställdas välbefinnande. Lärarna som deltog i studien betonade att mötet och arbetet med eleverna är ett glädjeämne och en specifikt stärkande resurs i arbetet. Även samvaron och tryggheten i personalgruppen framhölls som en resurs. Johnson (1986) har visat att goda sociala relationer och gott samarbete mellan medarbetare är mycket viktiga för en hälsosam psykosocial arbetsmiljö. Positiv återkoppling och goda relationer i arbetet med elever har också en positiv effekt. Emotionellt stöd, som bygger på en känsla av att vara omtyckt av och ha förtroende för kollegor, chefer och elever, fungerar som ett stöd mot höga psykiska krav och negativ stress i arbetet. Medarbetare kan också ge varandra instrumentellt stöd genom att samarbeta, hjälpa och avlasta varandra (Johnson, 1986). Även annan forskning pekar på att stöd från kollegor ger lärare ett skydd mot negativ stress (Borg, 1990; Greenglass, Fiksenbaum & Burke, 1994). Socialt stöd kan stärka individens KASAM, medan brist på socialt stöd kan vara en stressor. Positivt stöd från ledningen och från arbetskamrater kan minska konflikter på arbetsplatsen och öka medarbetarens förmåga att se nya perspektiv och lösningar (Tangen och Conrad, 2009).

När hälsopromotion i arbetslivet utgår från ett salutogent förhållningssätt understryks, att arbetsplatser kan vara arenor som ger värdefulla möjligheter för att förbättra medarbetarnas hälsa och välbefinnande i arbetet (Antonovsky, 1991; Kira, 2003). Det finns inga färdiga lösningar för att skapa en hälsofrämjande arbetsplats. Interventioner på arbetsplatser måste anpassas till varje företags och organisations unika sammanhang och bör därför utgå ifrån en kartläggning av hälsan och behoven på arbetsplatsen. Det är alltså viktigare att försöka anpassa arbetsförhållandena, så att de passar medarbetarna, än att bara se till själva arbetsvillkoren (Kira, van Eijnatten & Balkin, 2010; Polanyi, McIntosh & Kosny, 2005; Read, Aunola, Feldt, Leinonen & Ruoppila, 2005).

En jämförelse mellan den studie om specifikt stärkande resurser för sjukvårdspersonal som genomfördes av Nilsson, Andersson, Ejlertsson och Troein (2012) och denna studie om lärare visar att det finns många likheter. Både grupper framhåller att reflektion tillsammans med arbetskamrater och gott samarbete kan främja lärande och förståelse samt göra att de kan hantera utmaningar i arbetet bättre. Förmågan att hålla en känslomässig distans till arbetet och att kunna släppa tankarna på arbetet på fritiden är viktigt för båda grupperns möjlighet att hinna återhämta sig mellan arbetsdagarna. Både inom sjukvården och i skolan anser många anställda att de har ett eget ansvar för sitt medbestämmande och för att föra upp

arbetsmiljöproblem på agendan. Mötet med människor i arbetet och ett gott socialt klimat bland arbetskamraterna ger både lärare och sjukvårdspersonal motivation och skapar en känsla av meningsfullhet. En väsentlig skillnad låg i att det bland sjukvårdspersonalen var många som beskrev sitt arbete som en livsuppgift, vilket inte framkom bland lärarna. Exempel på resurser som togs upp av sjukvårdspersonalen men inte av lärare var, att de ansåg att ledningen underlättar förändringsprocessen för medarbetarna, att de fick materiella belöningar av ledningen samt att nära samarbete med och tillit till arbetskamraterna ökar flexibiliteten i arbetet och minskar stressen. Vikten av fungerande hjälpmedel och tillräckliga personella resurser samt tydlig organisation och klara riktlinjer är resurser som framhålls mer av lärare än av sjukvårdspersonal.

## Metoddiskussion

Forskningsresultat bör vara så tillförlitliga som möjligt. Studier måste utvärderas i förhållande till de metoder som har använts för att ta fram resultaten (Graneheim & Lundman, 2003). Forskarens bakgrund påverkar alltid studien och resultatet något. Författaren är utbildad grundskollärare och har arbetat som lärare i flera år.

För att uppnå *trovärdighet*, det vill säga att studien ger en sann bild av fenomenet som har studerats, har vedertagna metoder för fokusgruppsintervjuer (Wibeck, 2010) och för innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2003) använts. Ur ett trovärdighetsperspektiv var fokusgruppsintervjuer en lämplig forskningsmetod för denna studie eftersom den kan lyfta fram komplexiteten i åsikter och erfarenheter och ge detaljerade data. Innehållsanalys som metod ökar förståelsen av fenomenet genom att tolka de erfarenheter som studiedeltagarna berättar om. Med hjälp av deduktiv analys identifierades olika arbetsrelaterade egenskaper som relaterar till och kan förklaras av teorin om känsla av sammanhang. Antagandet var att förhållanden som var okända när analysen inleddes skulle kunna identifieras i materialet. Författarens bakgrund som utbildad lärare med kunskap och erfarenheter från skolvärlden kan ha minskat risken att missa några sammanhangsberoende delar i analysen. Författaren har gått igenom de transkriberade intervjuerna fyra gånger, för att hitta de mest passande underkategorierna och koderna och visat hur dessa har valts, så att det går att bedöma resultatens trovärdighet. En svårighet i analysarbetet var att göra underkategorierna så pass specifika, att inte de ingående koderna skulle passa in i flera kategorier. Ett sådant exempel är feedback, i vilken det ingår aspekter som att få kunskap om när arbetet är tillräckligt väl utfört, men också mer social bekräftelse i form av att känna uppskattning och tillhörighet. Författaren valde därför att placera kunskapsaspekten av feedback i underkategorin *Återkoppling* som passar i kategorin *Begriplighet* och bekräftelseaspekten av feedback fick ingå i underkategorin *Socialt klimat* i kategorin *Meningsfullhet*. Indelning av materialet i kategorier, underkategorier och koder, diskuterades med handledaren vid flera tillfällen och justeringar gjordes. Det är en styrka att mer än en person har bearbetat materialet och att diskussioner förts kring analysen. Dessutom har författaren kontrollerat att inte relevant data har utelämnats eller irrelevant data har tagits med. Citat från fokusgruppsintervjuerna redovisas, så att likheter inom och skillnader mellan kategorier kan bedömas liksom tillförlitligheten i tolkningarna av det latent innehåll (Berg & Lune, 2012; Graneheim & Lundman, 2003).

Urvalet av deltagare till fokusgrupperna har inte gjorts slumpmässigt, utan lärarna i de båda skolorna har fått anmäla intresse att delta i studien. Antalet deltagare är litet (n=10), men deltagarna representerar olika åldrar och kön och de undervisar i olika årskurser och ämnen. Materialet från de tre fokusgrupperna var innehållsmässigt lika men det kan inte uteslutas att ett större deltagarantal hade gett nya insikter. Resultatet stämmer väl överens med den



forskning som finns om lärares arbetssituation och med författarens egna erfarenheter inom läraryrket. Det ligger också i linje med den kartläggning av hälsan och behoven som författaren gjorde under våren 2012 bland all personal i gymnasieskolan där en av fokusgruppsintervjuerna nu genomfördes. Jämförelser av utsagor har gjorts mellan de olika fokusgrupperna, vilka visade att svaren berörde samma fenomen och inte mycket nytt tillkom. Det tyder på att mättnad har uppnåtts.

*Replikerbarhet* handlar om hur väl de använda metoderna är beskrivna, så att studien kan upprepas på samma sätt av en annan forskare (Shenton, 2004). För att förhindra bristande överensstämmelse har samtliga fokusgruppsintervjuer utgått från samma diskussionsområden. Intervjuerna genomfördes i ett ledigt klassrum i respektive skola och atmosfären i grupperna kändes öppen och avslappnad. Ingen bisittare fanns med under intervjuerna, vilket berodde på att författaren inte hade tillgång till någon behjälplig person som var intresserad av ämnet. En bisittare hade kunnat vara en resurs för författaren genom att sköta den digitala ljudupptagaren, ställa extra frågor som författaren kan ha missat att ställa och genom att efter varje intervju ge möjlighet att diskutera spontana intryck av diskussionen. Ett sådant samtal hade kunnat vara en hjälp vid analysen av materialet samt vid genomförandet av nästa intervju. Eftersom fokusgrupperna var små, hade närvaron av en bisittare dock kunnat medföra att deltagarna hade känt sig iakttagna, vilket hade kunnat hämma dem och påverka interaktionen (Wibeck, 2010). Wibeck (2010) menar att fokusgrupper bör bestå av minst fyra deltagare, eftersom det kan finnas inbyggda spänningar i grupper om tre personer. I en triad fungerar var och en som en medlare mellan de andra två. Det kan också hända att den tredje parten försöker hålla sig utanför och vara oberoende av de båda andra. En person kan också välja att spela ut de andra två mot varandra. Inga av dessa problem upplevdes i de båda fokusgrupperna med tre deltagare.

*Konfirmerbarhet* är möjligheten att bekräfta att resultaten kommer från informanternas erfarenheter och tankar och inte från forskarens preferenser och förutfattade meningar (Shenton, 2004). Det kan finnas en risk att författaren oavsiktligt har påverkats av sina egna erfarenheter som lärare i tolkningsarbetet. Lärarbakgrunden kan dock också ha varit en styrka i relationen till deltagarna och gett en förståelse för deras arbetssituation och erfarenheter. Författarens brist på erfarenhet av att genomföra intervjuer kan ha påverkat kvaliteten på intervjuerna, till exempel genom att deltagare har tillåtits att komma för långt ifrån ämnet, så att inte alla diskussionsområden har kunnat belysas på ett uttömmande sätt inom den tillgängliga tiden och genom att deltagarnas svar till övervägande del berör problem och svårigheter i stället för resurser och möjligheter, vilket kan ha lett till en större osäkerhet i tolkningen. Däremot har det varit en styrka att författaren har lärarbakgrund när det kommer till att ställa relevanta frågor. Författarens bakgrund som lärare kan också ha underlättat i relationen till de deltagande lärarna under fokusgruppsintervjuerna, genom att de kunde känna sig avslappnade tillsammans med en person med samma bakgrund och vågade säga sådant som de kanske annars inte skulle ha berättat i gruppen. Kontextförståelse kan också ses som en styrka på det sättet att lärarna inte behövde förklara till exempel organisation och arbetsinnehåll (Wibeck, 2010). Egna erfarenheter från läraryrket kan också ha gett ökad förståelse för det deltagarna berättade om sin arbetssituation, vilket kan ha lett till en säkrare tolkning.

*Överförbarhet*, det vill säga en bedömning av i vilken utsträckning fynd från studien kan överföras till andra miljöer eller grupper, underlättas av en tydlig beskrivning av hur datainsamlingen och analysprocessen har gått till (Graneheim & Lundman, 2003). Författaren har beskrivit studiesammanhanget, urvalet och deltagarna samt hur data har samlats in och hur

analysen har genomförts, vilket underlättar överförbarheten. Fokusgrupper är en metod som främst används för att få en djupare förståelse av hur människor tolkar ett problemområde, inte för att dra generella slutsatser. Diskussionsområdena och frågorna i denna studie är dock inte sammanhangsberoende, så de bör kunna användas för att identifiera resurser och möjligheter i andra grupper och miljöer.

## **Konklusion**

I läraryrket finns meningsfullheten inbyggd i själva uppdraget och i mötet med människor. Vad som upplevs som meningsfullt är dock beroende av individens behov och värderingar. Därför behöver arbetssituationen anpassas efter både arbetets krav och den enskilde lärarens behov. Begriplighet i läraryrket kan handla om att ha tid och möjlighet för reflektion under arbetsdagen, att kunna få återkoppling från eleverna, kollegorna och cheferna samt att ha tillgång till information, för att förstå den egna rollen i organisationen. För att arbetet ska bli hanterbart behöver lärare stöd i form av olika fysiska och mänskliga resurser. Förväntningarna på vad som ingår i arbetsuppdraget måste vara tydliga och det behöver finnas möjlighet till lärande och medbestämmande i organisationen. Om arbetssituationen kan göras begriplig och hanterbar kan lärarnas arbete bli hållbart.

KASAM-teorins tre komponenter, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, och de specifikt stärkande resurser för lärare som har identifierats i denna studie skulle kunna användas som grund i diskussioner om vilka prioriteringar som ska göras i det hälsoskapande arbetet i skolor. Med ledning av de specifikt stärkande resurserna, skulle vissa förbättringar av lärarnas arbetssituation kunna göras omgående i skolorna. Ett exempel på detta är att se över att material och hjälpmedel som lärarna behöver i sin undervisning fungerar tillfredsställande. Hälsoskapande arbete på arbetsplatser måste dock ses som en långsiktig process som kräver planering och utvärdering samt bör involvera så många av organisationens intressenter som möjligt. En intervention i en skola skulle till exempel kunna vara inriktad på att skapa tydligare informationskanaler och beslutsvägar, så att lärarna får en bättre överblick över vad som händer i organisationen och lättare kan delta i beslutsfattande. På så sätt skulle både begripligheten och hanterbarheten kunna stärkas. Genom att vara delaktiga i planering och beslutsfattande kan medarbetarna få bekräftelse och socialt stöd, vilket kan öka deras känsla av meningsfullhet.

Långsiktigt hälsopromotivt arbete på arbetsplatsen kan ha positiva hälsoeffekter genom att medarbetarnas positiva upplevelse av hälsa ökar och genom att de utvecklar förväntningar om att kunna hantera framtida utmaningar i arbetslivet. Lärarnas positiva erfarenheter av faktorer och processer i arbetslivet kan ses som hälsofrämjande resurser som ger utveckling och självförtroende. När organisationens specifikt stärkande resurser identifieras, frigörs dess positiva potential och en positiv förändring åstadkommas. När det som är positivt i verksamheten tydliggörs, framkallas positiva känslor som glädje, stolthet och spänning. Genom att skapa medvetna bilder om en bättre framtid utifrån de identifierade specifikt stärkande resurserna genereras en handlingskraft som kan förändra organisationen och göra läraryrket mer attraktivt. Ur folkhälsovetenskaplig synpunkt är det viktigt att aktivt fokusera på och förbättra lärares arbetssituation. Läraryrkets status behöver höjas och lärarnas egna arbetsrelaterade hälsa behöver förbättras, för att de ska kunna bidra till att eleverna får en skolsituation som ger dem trygghet och utveckling. Vidare forskning bör inriktas på interventionsprojekt som fokuserar på specifikt stärkande resurser för lärare. Det behöver också genomföras mer forskning om skolan ur elevernas perspektiv. Utredningen om lärarnas arbetsbörda som regeringen har tillsatt är mycket viktig, för att lärarna ska kunna få en mer hanterbar arbetsbelastning. Sedan är det dock framförallt angeläget att få arbetsro i skolorna,

det vill säga att inte förutsättningarna för arbetet ändras hela tiden genom politiska beslut, så att både lärare och elever kan få kontinuitet i arbetet.

## Referenser

- Alexanderson, K. & Östlin, P. (2000). Kvinnors och mäns arbete och hälsa. I S. Marklund (Red.) *Arbetsliv och hälsa 2000* (s. 153–172). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science and Medicine*, 36, 725-733.
- Arnold, J., Randall, R., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I. & Cooper, C. (2010). *Work Psychology – Understanding human behaviour in the workplace*. New York: Prentice Hall.
- Aronsson, G. & Svensson, L. (1997). *Nedvarvning, återhämtning och hälsa bland lärare i grund- och gymnasieskolan*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 1997:21.
- Bauer, G., Davies, J.K. & Pelikan, J. (2006). The EUHPID health development model for classification of public health indicators. *Health Promotion International*, 21, (2), 11-18.
- Berg, B.L. & Lune, H. (2012). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Pearson Education Inc.
- Borg, M.G. (1990). Occupational stress in British educational settings: A review. *Educational Psychology*, 10, 103-127.
- Bryant, F.B. & Veroff, J. (2007). *Savoring: a new model of positive experience*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Bryant, F.B., Chadwick, E..D. & Kluwe, K. (2011). Understanding the Processes that Regulate Positive Emotional Experience: Unsolved Problems and Future Directions for Theory and Research on Savoring. *International Journal of Wellbeing*, 1, (1), 107-126.
- Burke, R.J. (1994). Sources of managerial and professional stress in large organizations. I C.L. Cooper & R. Payne (Red.) *Causes, coping and consequences of stress at work* (s. 77-114). Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Dawes, B.S.G. (2001). Focusing on the safe, healthy workplace. *AORN Journal*, 73, 16–18.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125, (2), 276-302.
- Docherty, P., Forslin, J. & Shani, A.B. (2002). *Creative sustainable work systems: emerging perspectives and practice*. London: Routledge.
- Düsing, P. ”Lönerna klara för lärarna”, *Göteborgsposten*, 26 september 2012.

Elo, S. & Kyngäs, H (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107-115.

Ericsson, U. (2010). *Om organisering av det regenerativa arbetet - Samtal om roll, process och interaktivt meningskapande*. Doktorsavhandling. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), Industriell teknik och management.

Eriksson, M. & Lindström, B. (2008). A salutogenic interpretation of the Ottawa Charter. *Health Promotion International*, 23, (2), 190-199.

European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (1997). *The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Finns på URL: [http://www.ispesl.it/whp/documenti/manifesti/Luxembourg\\_Declaration\\_2007.pdf](http://www.ispesl.it/whp/documenti/manifesti/Luxembourg_Declaration_2007.pdf)  
Hämtad: 2013-01-21.

European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (2002). *Barcelona Declaration on Developing Good Workplace Health Practice in Europe*. Finns på URL: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/declaration\\_englisch\\_a3\\_01.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/declaration_englisch_a3_01.pdf)  
Hämtad: 2013-01-26.

European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (2009). *The European Network for Workplace Health Promotion*. Finns på URL: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Image\\_brochure/ENWHP\\_Broschuere\\_englisch.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Image_brochure/ENWHP_Broschuere_englisch.pdf)  
Hämtad: 2013-01-21.

European Trade Union Committee for Education (ETUCE) (2009). *Teachers' Work-Related Stress: Implementing the European Autonomous Framework Agreement on Work-Related Stress*. Bryssel: European Trade Union Committee for Education.

European Trade Union Committee for Education (ETUCE) (2011). *European-Wide Survey on Teachers' Work Related Stress –Assessment, Comparison and Evaluation of the Impact of Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace*. Finalreport, 19.12.2011. Finns på URL: [http://etuce.homestead.com/Publications2011/Final\\_Report\\_on\\_the\\_survey\\_on\\_WRS-2011-eng.pdf](http://etuce.homestead.com/Publications2011/Final_Report_on_the_survey_on_WRS-2011-eng.pdf)  
Hämtad: 2013-01-25.

Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.

Greenglass, E.R., Fiksenbaum, L. & Burke, R.J. (1994). The relationship between social support and burnout over time in teachers. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9, 219-230.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.

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

- Hellekant, J. "Lärarnas arbetsbörda lättar", *Svenska Dagbladet*, 21 februari 2013.
- Hvid, H., Lund, H. & Pejtersen, J. (2008). Control, flexibility and rhythms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health Supplements*. 2008, (6), 83-90.
- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.
- Jinks, A.M., Lawson, V. & Daniels, R. (2003). A survey of the health needs of hospital staff: implications for health care managers. *Journal of Nursing Management*, 11, 343–350.
- Johnson, J.V. (1986). *The impact of work social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Doktorsavhandling, Stockholm: Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kira, M. (2003). *From good work to sustainable development – human resources consumption and regeneration in the post-bureaucratic working life*. Doktorsavhandling, Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), Industriell teknik och management.
- Kira, M., van Eijnatten, F.M. & Balkin, D.B. (2010). Crafting sustainable work: development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23, (5), 616-632.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Lagerlöf, I. "Över 4000 kan få karriärtjänst i år", *Lärarnas tidning*, 25 februari 2013.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work – How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Lowe, G.S., Schellenberg, G. & Shannon, H.S. (2003). Correlates of employees' perceptions of a healthy work environment. *American Journal of Public Health*, 17, (6), 390-399.
- Lärarnas Riksförbund (2011). *Arbetsmiljöundersökning 2011*. Stockholm: Lärarnas Riksförbund.
- Månsson, E. (2004). Dagens lärare – klämd mellan oförenliga krav? *Nära gränsen? Perspektiv på skolans arbetsliv – Resultat från nio skolforskningsprojekt vid Arbetslivsinstitutet i Malmö*. Malmö: Arbetslivsinstitutet och författarna.
- Månsson, E. & Persson, A. (2004). Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö - lärare i skolan. I R.Å. Gustafsson & I. Lundberg (Red.). *Arbetsliv och hälsa 2004* (s. 319–340). Stockholm: Elanders Gotab.

- Månsson, E. (2008). *Att skapa en känsla av sammanhang – om resultatet av hälsofrämjande strategier bland lärare*. Rapport 2008;42:5, Göteborg: Arbets- och miljömedicin, Göteborgs Universitet.
- Naidoo, J. & Wills, J. (2000). *Health Promotion – Foundations for Practice*. London: Baillière Tiddall.
- Nelson, D.L. & Simmons, B.L. (2003). Health Psychology and work stress: A more positive approach. I J. Campbell Quick & L.E. Tetrick (Red.) *Handbook of occupational health psychology* (s. 97-119). Washington DC: American Psychological Association.
- Nilsson, K., Hertting, A., Petterson, I.-L. & Theorell, T. (2005). Pride and confidence at work: potential predictors of occupational health in a hospital setting. *BMC Public Health*, 5, 92.
- Nilsson, P., Andersson, I.H., Ejlertsson, G. & Troein, M. (2012). Workplace health resources based on sense of coherence theory. *International Journal of Workplace Health Management*, 5, (3), 156-167.
- Pellmer, K. & Wramner, B. (2007). *Grundläggande folkhälsovetenskap*. Stockholm: Liber.
- Persson, A. (2006). Nöjda som lärare, missnöjda som anställda. *Arbetsliv i omvandling*, 2006:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Polanyi, M., McIntosh, T. & Kosny, A. (2005). Understanding and improving the health of workers in the new economy: a call for a participatory dialogue-based approach to work-health research. *Critical Public Health*, 15, (2), 103-119.
- Pousette, A. (2001). *Feedback and Stress in Human Service Organizations*. Doktorsavhandling, Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Quoidbach, J., Berry, E.V., Hansenne, M. & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences*, 49, (5), 368 – 373.
- Read, S., Aunola, K., Feldt, T., Leinonen, R. & Ruoppila, I. (2005). The relationship between generalized resistance resources, sense of coherence and health among Finnish people aged 65-69. *European Psychologist*, 10, (3), 244-253.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Sarmiento, T.P., Laschinger, H.K.S. & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators - workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, 46, 134-143.
- Selye, H. (1978). *The stress of life*. New York: McGrawHill.
- Shenton, A.K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63-75.

Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

Simmons, B.L. & Nelson, D.L. (2001). Eustress at work: The relationship between hope and health in hospital nurses. *Health Care Management Review*, 26, 7–18.

Statens folkhälsoinstitut (2011). *Hälsa i arbetslivet. Kunskapsunderlag för Folkhälsopolitisk rapport 2010*. R 2011:03, Östersund: Statens folkhälsoinstitut.

*Sydsvenskan* (2012, 16 februari). Sju av tio lärare vill sluta. Finns på URL:  
<http://www.sydsvenskan.se/lund/sju-av-tio-larare-vill-sluta/>  
Hämtad: 2012-05-28.

Tangen, H. & Conrad, C. (2009) *Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen*. Lund: Studentlitteratur.

TCO. (2011). *Att sova med jobbet - tjänstemannens arbetsvillkor*, Finns på URL:  
[http://tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/Tryckt%20material/2011/Sova medjobbet.pdf](http://tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/Tryckt%20material/2011/Sova%20med%20jobbet.pdf)  
Hämtad: 2013-01-25.

Utbildningsdepartementet (2012). *Thomas Persson ska utreda hur lärarnas administration kan minska*, Regeringskansliet: pressmeddelande 2012-10-23. Finns på URL:  
<http://www.regeringen.se/sb/d/15614/a/202220>  
Hämtad: 2013-02-14

Utbildningsdepartementet (2013). *Kraftigt minskad byråkrati för lärare*, Regeringskansliet: pressmeddelande 2013-02-06, Finns på URL:  
<http://www.regeringen.se/sb/d/16843/a/208665>  
Hämtad: 2013-02-12

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Vetenskapsrådets rapportserie 1:2011, Stockholm: Vetenskapsrådet.

Volanen, S.M., Lahelma, E., Silventoinen, K. & Suominen, S. (2004). Factors contributing to Sense of Coherence among men and women. *European Journal of Public Health*, 14, (3), 322-330.

Wallström, A.L. ”Krav på lättad börda för lärare”, *Lärarnas tidning*, 22 februari 2013.

Whitehead, D. (2006). Workplace health promotion: the role and responsibility of health care managers. *Journal of Nursing Management*, 14, (1), 59-68.

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

World Health Organisation [WHO]. (1948). Konstitutionstext. Finns på URL:  
[http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf)  
Hämtad: 2013-01-22.



World Health Organisation [WHO]. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion, 1986*.  
[webbplats] Finns på URL:  
<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>  
Hämtad: 2013-01-21

World Health Organisation [WHO]. (1997). *Jakarta Statement on Healthy Workplaces, Fourth International Conference on Health Promotion*. Finns på URL:  
<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/statements/workplaces/en/index.html>  
Hämtad: 2013-01-28

Åborg, C. (2001). *Stress – översiktlig teoretisk bakgrund*. AB Previa. Finns på URL:  
<http://www.it.uu.se/edu/course/homepage/hcinet/ht04/library/docs/Stress-bakgr.pdf>  
Hämtad: 2013-01-25.

# **Bilaga 1**

## **Informationsbrev**

### **Information inför studien om arbetsrelaterade stärkande och hälsofrämjande faktorer och processer för lärare**

Mitt namn är Harriet Persson. Jag är student vid Högskolan Kristianstad och skriver examensarbete i folkhälsovetenskap på avancerad nivå.

Härmed inbjuder jag samtliga lärare på skolan att delta i en fokusgruppsstudie. Syftet med denna studie är att identifiera arbetsrelaterade faktorer och processer som lärare uppfattar som stärkande och hälsofrämjande. De friskfaktorer som identifieras i studien kan sedan vara vägledande i diskussioner och beslut om det fortsatta hälsofrämjande arbetet på er arbetsplats.

En hel del forskning har ägnats åt att ta reda på vad det är i lärares arbetssituation som kan orsaka ohälsa och sjukdom. Det är naturligtvis bra och viktigt, för att kunna arbeta för att minska eller undanröja sådana risker. Inom skolan finns det dock politiska, ekonomiska och organisatoriska ramar som inte låter sig förändras så lätt på kort sikt. Därför är det betydelsefullt att också lyfta fram frisk- och skyddsfaktorer inom skolan som arbetsplats. Ett sådant resultat kan ge underlag för diskussion och utveckling av goda arbetsätt och arbetsformer som underlättar lärares arbetssituation och därigenom förbättrar hälsan och välbefinnandet i arbetslivet.

Undersökningen kommer att genomföras i fokusgrupper (gruppdiskussioner) om 4-6 personer med mig som moderator. Meningen är att genom en öppen diskussion få veta hur ni som lärare uppfattar er hälsa i relation till arbetet, vilka faktorer och processer i arbetet som bidrar till välbefinnande och hälsa samt vilka behov som finns av att förändra organisationen för att förbättra hälsan. Intervjuerna kommer sedan att analyseras av mig och resultaten återkopplas till er på ett möte. Materialet kommer att förvaras inlåst och svaren behandlas konfidentiellt genom att resultaten kommer att presenteras endast på gruppnivå.

Med detta informationsbrev får du också en intresseanmälan, där jag ber dig att fylla i ditt namn och din e-postadress om du är intresserad av att delta i studien. Inbjudan till fokusgruppen skickar jag till dig per e-post. Deltagarna till fokusgrupperna kommer att dras slumpmässigt bland dem som har anmält intresse att delta i studien.

Deltagande i studien är helt frivilligt och intervjun kan avbrytas när som helst utan att någon orsak behöver anges eller att det blir några konsekvenser. Studiens material kan komma att återanvändas i studier framöver, eftersom jag har för avsikt att fortsätta med forskarstudier inom området arbetsrelaterad hälsa.

Om du har frågor angående studien kontakta mig:

Harriet Persson  
harriet.persson@bredband.net  
040-42 66 32

## Samtyckesblankett

**Studiens titel:** Studien om arbetsrelaterade stärkande och hälsofrämjande faktorer och processer för lärare

Jag har tagit del av informationen om studien angående arbetsrelaterade faktorer och processer som lärare uppfattar som stärkande och hälsofrämjande. Jag har också fått information om att deltagande i studien är frivilligt och att jag kan avbryta när som helst utan att ange någon orsak.

Härmed ger jag mitt samtycke till att bli intervjuad och att intervjun spelas in.

Ort \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_

Underskrift \_\_\_\_\_

Namnförtydligande \_\_\_\_\_

## **Bilaga 2**

### **Intervjuguide**

#### **Öppningsfråga**

Hur känner ni inför att vara med här i dag och prata om era erfarenheter som lärare?

#### **Inledning**

Hur upplever ni att det är att arbeta på skolan?

- Vad är bra?
- Vad är mindre bra?

Vad är hälsa? Vad lägger ni i begreppet?

- Generellt

Vad är det som gör att ni mår bra?

- Personligen

#### **Diskussionsområden**

*Hur upplever lärarna sin hälsa i relation till sitt arbete?*

**Hur upplever ni att ert arbete påverkar er hälsa?**

- psykiskt
- fysiskt
- socialt

Vad är hälsa på arbetsplatsen?

**På vilket sätt tror ni att ert arbete kan vara en tillgång för er upplevelse av hälsa?**

*Vilka faktorer och processer i arbetet bidrar till lärares välbefinnande och hälsa?*

**Vad stärker er i ert arbete?**

**Vilket stöd kan lärare ge varandra?**

**Vilket stöd behöver lärare av sina chefer?**

Hur kan ni stärka arbetsplatsen?

**Vad finns det för goda arbetssätt och arbetsformer som underlättar arbetet och därigenom förbättrar hälsa och välbefinnande?**

När känner ni att allting funkar och känns lätt/bra i arbetet? (flow)

Hur ser ni på relationen mellan arbetsbelastning och återhämtning?

Hur ser ni på balansen mellan arbete och fritid?

## **Hur kan lärande i organisationen stimuleras? (kunskaper, färdigheter, kompetensutveckling)**

Hur tycker ni att förändringar i arbetet påverkar er hälsa?

*Vilka behov finns av att förändra organisationen för att förbättra hälsan för lärarna?*

Hur ser ni på begreppet *hälsofrämjande*?

- Vad lägger ni i det?
- Vad betyder det för er?

## **Hur ser en hälsoskapande arbetsplats ut?**

Vad är det som kan bidra till att ni mår bra?

Vad skulle ni vilja förändra på er arbetsplats?

Kan ni göra någonting åt er situation?

## **Vad behöver göras för att förbättra hälsan på arbetsplatsen?**

Vilken är er roll i hälsoarbetet?

På vilket sätt skulle ni vilja vara delaktiga i förbättringsarbetet?

- Finns det tid för det?

Hur bedrivs det hälsofrämjande arbetet nu?

- Vad görs?
- Hur upplever ni det?

Vad behöver göras för att förbättra det hälsofrämjande arbetet?

- Vem ska göra det?
- Känns det meningsfullt?
- Är det möjligt att genomföra?

Vem anser ni har ansvar för arbetsmiljön?

- fysisk
- social
- estetisk

## **Nyckelfrågor**

Hur upplever ni att ert arbete påverkar er hälsa?

På vilket sätt tror ni att ert arbete kan vara en tillgång för er upplevelse av hälsa?

Vad stärker er i ert arbete?

Vilket stöd kan lärare ge varandra?

Vilket stöd behöver lärare av sina chefer?

Vad finns det för goda arbetssätt och arbetsformer som underlättar arbetet och därigenom förbättrar hälsa och välbefinnande?

Hur kan lärande i organisationen stimuleras? (kunskaper, färdigheter, kompetensutveckling)

Hur ser ni på balansen mellan arbete och fritid?

Hur ser en hälsoskapande arbetsplats ut?

Vad behöver göras för att förbättra hälsan på arbetsplatsen?

### **Avslutningsfrågor**

Är det någon som vill tillägga något?

Är det något vi har missat att diskutera?

Hur tyckte ni att det kändes att delta i den här diskussionen?

### **Tack**

Tack så mycket för att ni ville delta i denna diskussion och dela med er av era tankar och erfarenheter. Jag kommer tillbaka och ger er återkoppling när jag har sammanställt alla intervjuer.