

Mälardalens högskola
Institutionen för Samhälls- och Beteendevetenskap

Friskfaktorer på arbetsplatsen

En kvalitativ studie om lärarens vardag

Erika Holmberg

D-uppsats i sociologi, VT 2007
Handledare: Mekuria Bulcha
Examinator: Rolf Å Gustafsson

Jag vill inledningsvis rikta ett stort TACK:

- Till lärare och rektorer på de två skolorna som har gett värdefulla reflektioner utifrån sina erfarenheter. Denna studie hade inte kunnat genomföras utan deras insats!
- Till den kommun som tog initiativet till denna undersöknings positiva ansats.
- Till Mekuria Bulcha som har gett en god hjälp genom många värdefulla infallsvinklar och diskussioner.



Jag hoppas att denna undersökning kommer att leda till många intressanta och viktiga samtal och att den på så sätt kan bidra till en ökad förståelse av vilka friskfaktorer som påverkar lärarens vardag.

Erika Holmberg

ABSTRACT	5
1. INLEDNING	5
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	6
1.2 TIDIGARE FORSKNING	6
1.3 TEORETISK BAKGRUND	9
1.3.1 MÄNNISKANS SOCIALT GRUNDLÄGGANDE BEHOV.....	9
1.3.2 KÄNSLA AV SAMMANHANG.....	10
1.3.3 ERKÄNNANDE.....	10
1.3.4 KOMMUNIKATIVT HANDLANDE.....	11
2. METOD	12
2.1 DELTAGARE	12
2.2 OBSERVATIONER OCH INTERVJUER	12
2.3 URVALSPROCESSEN	13
2.4 DATABEARBETNING	14
2.5 VALIDITET OCH RELIABILITET	15
3. RESULTAT	15
3.1 ORGANISATION	16
3.1.1 Allmän inverkan.....	16
3.1.2 Skolans fysiska miljö.....	17
3.1.3 Lärares delaktighet inom organisationen.....	18
3.1.4 Information.....	18
3.1.5 Arbetslagen.....	19
3.1.6 Hälsoaktiviteter planerade av skolan.....	20
3.1.7 Trivselsaktiviteter arrangerade av skolan.....	21
3.1.8 Sammanfattning.....	21
3.2 LEDARSKAP	22
3.2.1 Rektorer om sitt ledarskap.....	22
3.2.2 Lärares drömarektorer: diskussioner, humor och ämnens legitimitet.....	22
3.2.3 Tillit till personalen.....	23
3.2.4 Frihet inom tydliga ramar.....	23
3.2.5 Stöd, kontakt och närvaro.....	25
3.2.6 Lyhörddhet och kommunikationsförmåga.....	26
3.2.7 Feedback, uppskattning och uppmuntran.....	27
3.2.8 Sammanfattning.....	28
3.3 ARBETE: LÄRARROLL	28
3.3.1 Lärares rollintagande.....	29
3.3.2 Bekräftelsen av lärarrollen.....	30
3.3.3 Lärarroll och privatperson.....	30
3.3.4 Identiteten och glädjen i lärarrollen.....	30
3.3.5 Prestige och flexibilitet.....	31
3.3.6 Sammanfattning.....	31
3.4 ARBETE: UPPGIFT	31
3.4.1 Lärare om ämne.....	32
3.4.2 Förberedelse.....	32

3.4.3	Kompetens.....	33
3.4.4	Tid.....	33
3.4.5	Resurser.....	34
3.4.6	Sammanfattning.....	35
3.5	KOLLEGOR.....	35
3.5.1	Klimatet på skolan.....	35
3.5.2	Stödet och att vara innesluten.....	36
3.5.3	Pausprat och personalrum.....	37
3.5.4	Respekt och trygghet.....	38
3.5.5	En blandad grupp.....	38
3.5.6	Sammanfattning.....	38
3.6	ELEVER.....	39
3.6.1	Glädjen i arbetet med elever.....	39
3.6.2	Hur eleverna mår och agerar.....	39
3.6.3	Direkt uppskattning genom ord.....	40
3.6.4	Indirekt uppskattning genom elevernas gensvar.....	40
3.6.5	Klassens storlek och homogenitet.....	42
3.6.6	Diskussioner och föräldrakontakt.....	42
3.6.7	Sammanfattning.....	42
3.7	INDIVIDEN.....	42
3.7.1	Motion, sömn och kost.....	43
3.7.2	Lärare om avkoppling.....	43
3.7.3	Gränssättning mellan arbete och fritid.....	43
3.7.4	Privatlivets inverkan.....	44
3.7.5	Individens attityd och integritet.....	45
3.7.6	Sammanfattning.....	45
4.	DISKUSSION.....	45
4.1	EN ÅTERBLICK.....	45
4.2	SAMMANKOPPLING.....	46
4.3	ATT TÄNKA PÅ FRAMÖVER.....	53
4.4	FORTSATT FORSKNING.....	53
	REFERENSER.....	55
	BILAGA 1.....	57
	INTERVJUGUIDE.....	57
	BILAGA 2.....	60
	BESKRIVNING AV SKOLORNA.....	60
	BERGSKOLAN.....	60
	SJÖSKOLAN.....	60

Abstract

Många människor går till jobbet och håller sig friska under en lång tid. Vad som karakteriserar dessa individer och deras arbetsplatser avser denna undersökning att ta reda på. En explorativ studie genomfördes genom att intervjua åtta lärare och två rektorer från två olika skolor angående friskfaktorer i lärarens vardag. Resultatet av deras reflektioner har sammanställts i sju områden som påverkar lärarens hälsa; organisation, ledarskap, lärarroll, arbetsuppgift, kollegor, elever och individen. Sammanställningen visar att bilden av friskfaktorer är komplex och att det är många faktorer som påverkar individen. Undersökningen syftade även till att ta reda på eventuella likheter och skillnader i hur rektorer och lärare reflekterade och huruvida detta påverkade arbetsplatserna. I stort sett gick lärarnas och rektorernas svar hand i hand, men i praktiken kunde skillnader uppstå. Observationer i klassundervisning har även genomförts före varje intervju med lärarna.

Resultatet analyseras utifrån Fromms teori om människans grundläggande behov, Antonovskys känsla av sammanhang, erkännandeteorin och slutligen Habermas teori om det kommunikativa handlandet. Avslutningsvis ges förslag om framtida forskning.

Key words: friskfaktorer, organisation, ledarskap, kommunikation, arbetsmiljö.

1. Inledning

*./.../jag går alltid upp och tänker: Ja! Jag får gå till jobbet igen. Jag är väldigt positivt inställd, jag tycker inte att det är svårt att gå upp på morgonen för jag vet att jag får jobba. Trivs väldigt bra.
-Högstadielärare-*

En stor del av Sveriges befolkning går till sina arbetsplatser och mår väldigt bra. Vad är det som gör att de håller sig friska och trivs på jobbet? Vad kan vi lära oss av dessa? Vilka friskfaktorer som spelar in i dessa människors liv är syftet att lyfta fram i denna undersökning. Det är dock viktigt att få med hela bilden av arbetsklimatet i Sverige som en bakgrund då de höga sjukskrivningarna ofta diskuterats under de senaste åren. Sjukskrivningarna ökade oroväckande under 1997 fram till 2002 då de började minska något (SOU 2004:113). En stor del av Sveriges befolkning lider dock fortfarande av ohälsa till både kropp och psyke. 14 procent av Sveriges arbetsföra befolkning (24-64 år) kunde år 2001 inte arbeta på grund av arbetsoförmåga (SOU 2002:5).

Denna ohälsa har lett till ett lidande för många individer. Samhället har även påverkats genom kostnaden för de åtgärder som behövts för att komma till rätta med problemet (Statistiska centralbyrån, 2004:3). År 2002 beräknades den totala kostnaden för ohälsan i Sverige till omkring 300 miljarder kronor, det vill säga en åttondel av Sveriges totala BNP på 2 340 miljarder kronor (Johnsson, Lugn & Rexed, 2003). Regeringen har gjort försök för att komma tillrätta med problemet och har satt upp som ett nationellt mål att i förhållande till år 2002 halvera antalet sjukdagar inför år 2008. De påbörjade 2001 ett så kallat 11-punktsprogram som bland annat innebär ett trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter för att kunna samordna insatserna och på så sätt förbättra hälsan i

arbetslivet. Regeringen har även tagit fram en handlingsplan för förbättrad hälsa i arbetslivet där åtgärder för att förebygga ohälsa i arbetslivet beskrivs och där de visar på åtgärder som ger de sjukskrivna en god möjlighet att snabbt kunna återgå till sitt arbete (SOU 2002:5). Det har dock inte enbart varit ett aktuellt ämne inom Sverige utan ett viktigt ämne inom hela Europa där WHO (1998) har tagit initiativ till att vägleda och utmana länderna till att vidta åtgärder för att förbättra hälsan.

Det har gjorts många utredningar om varför denna tendens av ohälsa har uppstått och vilka faktorer som har varit involverade. Många har försökt att besvara frågan om vad som gör att människor blir sjukskrivna. Samtidigt har individer fått hjälp både fysiskt och psykiskt genom rehabilitering för att kunna återgå till arbete efter sin sjukskrivning. Men det är en stor omväg ”att först låta människor bli sjuka för att sedan bota och rehabilitera dem” (Arén & Ljusenius, 2003:119). Det bästa vore om faktorer som hjälper individen att hålla sig frisk upptäcks. Angreppssättet har därför ändrats från att ha fokuserat på vad det är som gör att vi blir sjuka till att börja fokusera på vad det är som gör att vi håller oss friska.

1.1 Syfte och frågeställningar

I denna undersökning ges individen utrymme att få sätta ord på sina upplevelser kring friskfaktorer på arbetsplatsen. Arbetsplatsen är i detta fall högstadieskolan och individerna i fokus är lärarna. Syftet är att ta reda på vilka faktorer som enligt lärarna själva gör att de håller sig friska. De specifika frågeställningar om vad som kan påverka hälsan kan i denna undersökning sammanfattas i sju områden. Dessa är organisationen, ledarskapet, lärarrollen, arbetsuppgiften, kollegorna, eleverna och slutligen individen.

Det är dock inte enbart utifrån lärarnas perspektiv som friskfaktorerna beskrivs utan även utifrån deras rektorer. En intressant aspekt är om rektor och lärare på samma skola talar om liknande friskfaktorer. En annan aspekt är om skolornas rektorer sinsemellan talar om liknande friskfaktorer. De generella frågeställningarna för undersökningen är att studera dessa likheter och skillnader dels inom skolorna mellan rektor och lärare och dels mellan skolorna mellan rektorerna och den eventuella konsekvensen på lärarnas hälsa.

1.2 Tidigare forskning

Hälsa har enligt WHO definierats som ”a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity”¹. Detta kan ge bilden av hälsobegreppet som något svart och vitt; antingen är man i tillståndet frisk eller sjuk. Hälsobilden kan vara mer nyanserad än så och behöver inte ses som ett statistiskt tillstånd utan mer som ett kontinuum där man rör sig mellan polerna ohälsa och hälsa (Antonovsky, 1979).

Hälsa kan definieras utifrån tre olika vinklar: utifrån den kliniska statusen; det vill säga ur en fysiologisk och biologisk aspekt, utifrån funktionsförmågan; det vill säga om personen har möjlighet att ta del av samhällslivet och kan använda sina resurser för att nå sina livsmål och slutligen som ett välbefinnande; det vill säga individens generella känsla av mående (Nordenfelt, 2004, Hansson, 2004). Att vara vid god hälsa handlar därför inte bara om att man till kroppen är fri från medicinska diagnoser utan innebär även hur den egna hälsan upplevs. Det kan därmed vara aktuellt att särskilja begreppen sjukdom och hälsa på så sätt att det med sjukdom menas en avvikande kroppsfunction och där hälsa innebär personens egen ”upplevelse av välbefinnande och förmåga till handling trots eventuell sjuklighet” (Vingård, 2004).

Katie Eriksson, professor i vårdvetenskap har genom en semantisk analys av begreppet hälsa utvecklat en modell för att förtydliga dess olika aspekter. Dels upplever individen ett visst mått av välbefinnande och dels har den en frånvaro eller förekomst av objektiva

¹ Internetlänk 1.

dysfunktionella yttringar (Eriksson, 1996). Figur 1 visar en förenklad språklig figur av hälsan utifrån två axlar: den subjektiva egna upplevelsen av hälsa och den objektiva kroppsliga dimensionen av hälsa (Rydvist & Winroth, 2002). En person kan befinna sig i något av dessa fyra områden². På arbetsplatser finns det människor i alla områden. De sjuka behöver få vård, men hur hålls människor med god hälsa friska även i fortsättningen? Vilka faktorer är inblandade för att människor ska må bra på sina arbetsplatser?

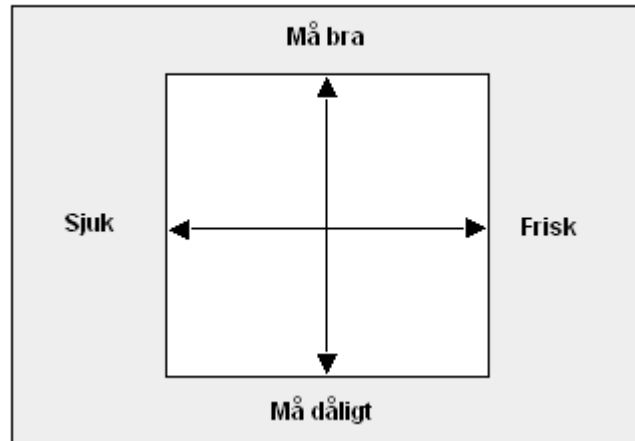
En friskfaktor kan definieras som något som får människor att " fungera optimalt, utvecklas och må bra" (Söderlund, 2003, s. 272) och det har skett en hel del forskning på området om friskfaktorer. Enligt Gustafsson (2004) glöms dock ofta välfärdstjänstesektorn bort som forskningsområde. Välfärdstjänsternas³

karaktär och roll är oftast inte sammanlänkade med hur arbetsvillkoren förändras eller bör utvecklas. Han menar att diskussionen angående välfärdstjänstespecifika organisationsformer knappt har påbörjats. Många forskar om arbetsmiljön på industrier och kontor och använder dessa perspektiv och mätmetoder på välfärdstjänstearbete och går inte direkt till källan. "Möjligen är det därför som vi förstår så lite av välfärdstjänstearbetets villkor och att det alltmer framstår som vädret: alla pratar om det men ingen gör något för att det ska bli bättre." (Gustafsson, 2004: 276) Det är således önskvärt att öka ansträngningarna att förstå förutsättningarna för hälsa och välbefinnande i denna sektor, exempelvis skolan, och försöka förstå personalens vardag. Hanson påpekar dock i sin bok *Hälsopromotion i arbetslivet* (2004) att det är viktigt att undersökningar inte bara genomförs och läggs på hyllan och förblir expertkunskap utan att de verkligen kommer till användning och tillämpas i vardagen.

Forskning har visat på vilka friskfaktorer som varit involverade bland personal på ett individrelaterat, arbets- och organisationsrelaterat plan. Aronsson & Lindhs (2004) populationsstudie på cirka 4000 besvarade enkäter av personer i Sverige visar på att faktorer som relaterade till långtidsfriskhet på ett individuellt plan är att personen får vara i sitt önskade yrke och på en önskad arbetsplats. Studien visar även att det är viktigt att personen har resurser för att kunna utföra sitt arbete bra, att den kan känna sig nöjd med kvaliteten på sitt utförda arbete och att den inte behöver ställas inför svårförenliga krav. Andra faktorer för långtidsfriska var att de hade stöd från chef vid problem och att de kunde bestämma sin arbetstakt och att de inte behövde jobba under hård tidspress. Det är även enligt Aronsson och Lindhs studie (2004) viktigt att individen har goda relationer till närstående och att hemmets arbetsbelastning inte tar all energi.

Utifrån frågeformulär i studierna HAKuL (*Hållbar hälsa i kommuner och landsting*) och HPH (*Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*) kommer Lindberg (2006) fram till slutsatser om vilka faktorer som förutsäger en god fortsatt arbetsförmåga. Dessa är bland annat fysisk aktivitet, en klarhet i sin roll och att personen är nöjd med antalet arbetstimmar. Att vara nöjd med sin arbetstid kan enligt Lindberg vara ett tecken på att personen arbetar i linje med sin

Figur 1: Hälsokorset (Eriksson, 1996)



² Personen kan må bra genom att själv uppleva en god hälsa och samtidigt vara sjuk, den kan vara sjuk, men ändå må bra och uppleva en god hälsa. Den kan även vara sjuk och må dåligt genom att den upplever ett dåligt hälsotillstånd, men personen kan även vara frisk och må dåligt och känna att den har ett dåligt hälsotillstånd.

³ Gustafsson menar att välfärdstjänstearbetet inbegriper landstingens och kommunernas verksamheter inom hälso- och sjukvård, barnomsorg, äldreomsorg, skola och övrig omsorg (Gustafsson, 2001)

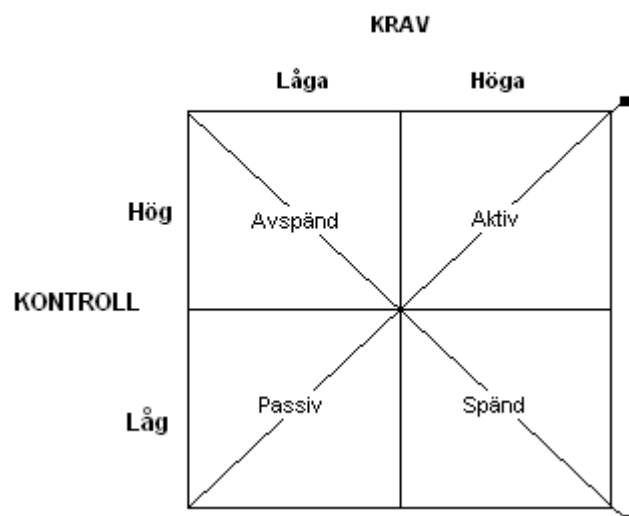
kapacitet och därför finner en balans mellan arbete och den personliga sfären. Individens behöver finna en känsla av balans i livet och finna tid för vila, motion och återhämtning (Johnsson et al., 2003, Arén & Ljusenius, 2003). Även omgivningens respekt och erkänsla har en viktig roll för individens arbetshälsa och ger enligt Dellve, Vilhelmsson, Skagert, Eriksson & Eklöfs (2006) enkätundersökning en stabil närvaro på arbetsplatsen. Individens ska även känna en delaktighet i sin arbetssituation (Theorell, 2003). Theorell beskriver att sambandet mellan delaktighet och hälsa hos den anställde påverkas av beslutsutrymme inom uppgiften samt att den får möjlighet att lära sig nytt och utveckla sina färdigheter. Arbetsuppgiften ska vara varierande för att kännas tillfredsställande och individens ska känna att den har och kan ta ett ansvar för uppgiften samt att den har och får användning av sin kompetens (Söderlund, 2003).

Det är dock viktigt att vara medveten om att hälsan grundar sig på flera pelare på arbetsplatsen. Hanson (2004) menar att arbetsplatsen kan betraktas som en arena, ett system bestående av individens, arbetsgruppen och organisationen. Utifrån en pilotstudie bestående av enkäter och intervjuer på sju företag beskriver Söderlund (2003) bland annat friskfaktorer i arbetsgruppen. Denna bör vara präglad av en öppen kommunikation, humor och ömsesidigt förtroende där de anställda både kan glädjas och vara ledsna tillsammans. Även relationen till chefen är en viktig friskfaktor. Aronsson & Lindh (2004) ser i sin studie att stöd från chef är en stark faktor för långtidsfriskhet när arbetet känns besvärligt. Kontakten bör vara tillitsfull och öppen där chefen känns närvarande, stödjande och leder sina medarbetare utifrån ett konsultativt sätt med en god stämning (Johnsson et al., 2003). Att chefen ger positiv feedback på de anställdas insatser har visat sig vara en faktor för en mycket god fortsatt arbetsförmåga (Lindberg, 2006). Även de fysiska faktorerna inverkar och det är viktigt att ha möjlighet till bra arbetsställningar (Lindberg, 2006).

Organisationen kan skapa förutsättningar för att personalen ska må bra och trivas på sin arbetsplats. Detta sker enligt Lindberg (2006) genom att organisationen utformar tydliga och realistiska mål där arbetstagaren vet sitt ansvarsområde och vad som krävs av denne. Ett annat sätt att få personalen att trivas och uppleva glädje av att gå till arbetet kan ske genom att erbjuda kulturella erfarenheter som att exempelvis njuta av aktiviteter med film, musik, konst eller eget deltagande i körsång. Det har visat sig att de som deltagit i kulturella aktiviteter förbättrades i fråga om det allmänna hälsotillståndet, den fysiska hälsan och vitaliteten (Statens folkhälsoinstitut 2005:23).

Jämsides med dessa friskfaktorer har även modeller för att relatera arbetsinsatser till personalens hälsa skapats. Där bland har Karasek och Theorell (1990), dels genom egen forskning och dels genom litteraturstudie, utvecklat modellen med krav, kontroll och socialt stöd (se figur 2). Krav, kontroll och socialt stöd är tre faktorer som påverkar arbetarnas hälsa (Karasek & Theorell, 1990). Kraven innebär både den psykologiska mentala ansträngningen på hur hårt personen arbetar, vilket ses både i kvalitativa (användning av kompetens) och kvantitativa termer (arbetets aktivitets-grad), samt den fysiska ansträngningen. Sundgren Grinups, Bekkengen, Lundberg, Höjjer (2004) använder sig av denna modell och hävdar att de psykologiska kraven kan vara höga när flera

Figur 2: Krav – kontroll (Karasek & Theorell)



olika sorters arbetsuppgifter ska utföras på kort tid eller att de är krävande beroende på vilken kompetens man har.

Kontrollen innebär hur stort inflytande den anställde har över sitt eget arbete och pass stor frihet den har att bestämma över sättet på vilket arbetet utförs. Till sist så innebär faktorn socialt stöd hur personen i fokus får stöd av sina överordnade chefer och hur personen får stöd från sina arbetskamrater (Karasek & Theorell, 1990). Stödet kan vara emotionellt på så sätt att personen får göra sin röst hörd, bli lyssnad till och bekräftad. Stödet kan även vara instrumentellt på så sätt att personen får praktisk hjälp i sina arbetsuppgifter.

Enligt krav-kontroll-stöd-modellen samverkar dessa tre faktorer vilket åskådliggörs i figur 2 (Karasek & Theorell, 1990). En arbetssituation kan karaktäriseras genom kombinationer av de nämnda faktorerna. Fyra olika typfall är möjliga och innebär förutsättningarna för olika slags arbetsupplevelser.⁴ Den bästa kvadranten är den aktiva där personen känner att den har höga krav på sig men som de kan klara av att möta då de även har en hög kontroll över situationen. Den sämsta kvadranten är där personen har höga krav på sig men där de inte har kontroll nog över sin situation att utföra uppgifterna vilket under tid blir mycket påfrestande för individen och dess hälsa. Utöver faktorerna krav och kontroll inverkan på arbetssituationen och personens hälsa påverkar även det sociala stödet med sin närvaro på ett skyddande sätt mot ogynnsamma förhållanden. Det bästa är på så sätt om den anställde befinner sig inom den aktiva kvadranten samt att den upplever ett gott socialt stöd från sin chef vilket förbättrar situationen.

1.3 Teoretisk bakgrund

Denna undersökning om friskfaktorer har en sociologisk utgångspunkt och hämtar inspiration hos teoretiker som tidigare studerat människan och hennes omvärld. Deras teorier kommer användas som en förståelsebakgrund i analysen av resultatet. De beskrivs i följande avsnitt.

1.3.1 Människans socialt grundläggande behov

Socialpsykologen Erich Fromm utgår från att människan har fem grundläggande behov; en känsla av tillhörighet, kreativitet, att vara rotad i tillvaron, en känsla av identitet och slutligen ett behov av en referensram för orientering (Fromm, 1956). I och med att människan tappat sin primära enhet med naturen så har även behoven tagit ytterligare former än de mest basala. Människan har ett behov av att finna ett svar på varför hon existerar. Det är utifrån denna fråga som hennes passioner och strävanden utvecklas.

Det första behovet, *tillhörighet*, är mycket viktigt för människan. Kärleken, i en vid mening, är en viktig bro mellan människor då den enar människor genom att på samma gång ge dem en känsla av integritet och individualitet. Det andra behovet, *kreativitet*, kommer sig av att den skapade människan vill bli skapare. Detta kan ta sig uttryck i att till exempel föda barn, plantera, måla och skriva. Att vara *rotad* är enligt Fromm ett tredje mänskligt behov vilket från början blir tillgodosett genom att barnet har sina rötter i familjen. Men i och med att barnet växer upp och behöver lämna det trygga hemmet måste människan istället finna gemenskap och rota sig i omvärlden och med mänskligheten.

Vidare talar Fromm om människans fjärde behov av att *ha en känsla av identitet*. Vi kan tala om oss själva som "jag" som en separat enhet. "Jag" fattar beslut och är orsak till mitt agerande och är medveten om att min granne är en annan person. I det moderna samhället har individualiteten växt fram. Det som tidigare var "vi" i fråga om gruppmedlemmar har nu blivit ett mer individualistiskt "jag" skilt från gruppen. Majoriteten lyckas dock inte finna sitt

⁴ Personen kan ha låg kontroll över sin arbetssituation, men samtidigt ha låga krav på sin arbetsprestation. Vidare kan den på motsatt sätt ha mycket höga krav på sig och samtidigt ha en god kontroll över arbetssituationen. Till sist kan personen utsättas för höga krav, men känna sig ha minimal kontroll över sin situation eller ha låga krav men uppleva sig ha hög kontroll över sin situation.

nya sanna jag utanför gruppen och många har därför börjat söka sin känsla av identitet i fråga om nationella, religiösa, klass- eller yrkesmässiga termer.

Slutligen talar Fromm om att människan har ett behov av en *referensram för orientering* vilken ger en mening och struktur. Dels har människan ett behov av en fundamental rationell orienteringsram utifrån vilken hon kan förklara sina handlingar och dels att människan har en orienteringsram utifrån vilken hon kan ta till sig världen objektivt och förnuftsmässigt vilket ger glädje och lugn. Orienteringsramen tillgodoser människans behov av att få hänge sig åt något vilket i sin tur ger en mening till varför hon existerar och den position hon har i denna värld.

1.3.2 Känsla av sammanhang

Sociologen Aaron Antonovsky (2005) kom att intressera sig för varför vissa människor som till synes utsattes för stora prövningar i tillvaron ändå upprätthöll en god hälsa medan andra inte gjorde detta. Han kom fram till att personens "Känsla Av SAMmanhang", KASAM, spelade en stor roll för utfallet. Antonovskys utvecklade definition av begreppet lyder:

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

Denna känsla av sammanhang är således indelad i tre centrala begrepp nämligen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. *Begriplighet* innebär hurvida personen uppfattar sin omgivning, informationsflödet, vardagen som förnuftsmässigt gripbar och strukturerad eller allmänt kaotisk. Detta kommer nämligen att påverka personens framtida reaktioner och hantering av oväntade överraskningar som förklarliga och hanterbara eller förvirrande. Vidare används begreppet *hanterbarhet* för hur personen upplever sig ha de resurser som krävs för att hantera en viss situation, om den känner sig falla offer för situationen eller om den känner att den har förmåga och kapacitet att göra något åt den. Till sist så använder Antonovsky sig av begreppet *meningsfullhet* som står för hur pass mycket personen känner att livet och de situationer och utmaningar som den möter är meningsfulla och värda att kämpa med och växa genom.

1.3.3 Erkännande

På senare tid har intresset för socialt erkännande vuxit bland filosofer och blivit betraktad som en viktig beståndsdel i den sociala interaktionen och för forandet av individens identitet då mänskligt medvetande är dialektiskt. Erkännande har av tidigare filosofer som Rousseau och Hegel ansetts vara en källa till hälsa i vid mening och en anledning till att en människa blomstrar (Taylor, 1994).

Erkännande kan ha flera betydelser; det kan för det första innebära att vi erkänner något som något, det vill säga vi identifierar och upptäcker. För det andra kan ordet även innebära att vi erkänner statusen eller värdet hos något och prisar detta. I social interaktion är erkännande en mycket viktig beståndsdel. Erkännande kan ske i ett "varmt" klimat med positiva mänskliga relationer där personen får sitt värde bekräftat och det bildas en positiv cirkel. Dock kan det även bildas en negativ cirkel då en person inte uppskattas eller erkänns inom ett socialt sammanhang. Det kan då bildas ett negativt klimat genom att personen får kämpa för att få detta erkännande på andra sätt, vilket kan få negativa konsekvenser. Ett

negativt klimat där erkännande av andra människor inte ges kan ofta leda till att atmosfären på en arbetsplats demoraliseras, vilket ofta leder till utmattning och utbrändhet (Huttunen & Heikkinen, 2004).

Enligt den tyske sociologen Axel Honneth (2003), vilken är bland de främsta teoretikerna när det gäller erkännande, kan människan uppnå erkännande på tre institutionella fält. Genom kärleksfulla relationer, samhällets rättssystem och prestationer inom främst arbetslivet. Kärlekssfären innebär de intima relationerna människor har, där de blir erkända genom att de får sina primära behov tillgodosedda samt den vård och omsorg som de behöver (till exempel kärnfamiljen). Denna är fundamental för att människan ska växa och utvecklas. På denna första nivå söks erkännande för sin existens, att få vara den man är, och genom detta uppnår man självtillit (Honneth, 2003).

Den andra nivån av erkännande, den lagliga sfären, innebär synen på att alla människor är jämlika och att ingen därför ska diskrimineras utan varje människa är skyddad av särskilda lagar och rättigheter (Honneth, 2003). Här erkänns individen som fri, självständig och mogen på ett moraliskt och legalt plan och personen kan här utveckla sin självrespekt.

Till sist så innebär sfären av framgång människornas sociala position i samhället där deras prestation och arbetsinsats gör att de vinner aktning. Personen blir erkänd utifrån sina förmågor och det arbete som den utfört, det vill säga vad den uppnår. När en individ presterar något som vinner social erkänsla utvecklas individens självkänsla. Genom ett ömsesidigt erkännande för utfört arbete skapas en stark känsla av solidaritet i samhället som ger en positiv arbetsatmosfär. Detta gör att alla deltagare vill göra sitt bästa för allas totala vinning (Huttunen & Heikkinen, 2004).

1.3.4 Kommunikativt handlande

Sociologen Jürgen Habermas har utvecklat en komplex teori om människans kommunikativa handlande. Språket är enligt Habermas det medium som hjälper oss att förstå varandra så att de involverade aktörerna när de kommit till ömsesidig förståelse kan koordinera sina handlingar för att därigenom nå sina mål (Habermas, 1984a)⁵. Genom språket kan människan försöka påverka varandra genom att lägga fram argument och föra en debatt. Till sin hjälp kan de åberopa tre sorters giltighetsanspråk vilka i sin tur motsvarar tre olika världar. Först kan den objektiva, externa världen byggd på fakta åberopas. För det andra kan den sociala världen byggd på normer och värderingar åberopas. Och slutligen kan anspråk göras utifrån den subjektiva världen av egna erfarenheter tankar och viljor. Alla dessa används för att nå ett ömsesidigt samförstånd, vilket är språkets djupaste innebörd.

Dessa tre världar representerar i sin tur även tre olika handlingsbegrepp: den teleologiska ändamålsstyrda handlingen där människan kalkylerande försöker uppnå givna mål genom att relatera till den objektiva världen, den normativa handlingen där människan relaterar till samhällets erkända normer och slutligen den dramaturgiska handlingen som handlar om hur människan uttrycker och framställer sig själv. Kommunikativt handlande innefattar dessa tre handlingstyper, om och när icke-strategiska förhållningssätt får utrymme och växer fram. Det kommunikativa handlandet innebär en ”typ av interaktion som koordineras via talhandlingar, men som inte sammanfaller med dessa”⁶ där interaktionen sker mellan minst två personer som försöker nå ömsesidig förståelse om hur de gemensamt ska handla. (Habermas 1995:8).

Habermas menar att samhället är strukturerat utifrån två olika världar nämligen livsvärlden och systemvärlden (Habermas, 1995, Habermas, 1987). Livsvärlden är den aspekten av livet som innefattar sociala relationer med familj, vänner och arbete. I denna sker social integration genom det kommunikativa handlandet och människor uppnår förståelse genom att med

⁵ För en god övergripande bild av Habermas teori, se även Layder (1994).

⁶ Eller enligt den engelska översättningen ”But communicative action designates a type of interaction that is coordinated through speech acts and does not coincide with them.” (Habermas, 1984:101).

språket uttrycka normer och värderingar. I och med att rationaliseringen av samhället gjort vardagen mer komplex, genom specialiserad vetenskap, institutionalisering med expertkulturer som följd och att det lagliga systemet trätt i kraft, så har det blivit svårare att nå en gemensam och ömsesidig samförståelse. Istället för samtalet om normer och värden så styrs samhällets handlande av makt och pengar. Denna mer abstrakta värld som då bildats kallar Habermas för systemvärlden vilken främst består av anonyma, sakliga relationer av strategisk karaktär som till exempel den ekonomiska marknaden eller till statliga myndigheter.

Habermas beskriver hur systemvärlden tenderar att kolonisera livsvärlden. Det är dock livsvärlden som håller samman den sociala verkligheten. Habermas skriver "Without the brackets of a lifeworld centered on communicative action, culture, society, and personality fall apart" (Habermas, 1987:225). Det är enbart i livsvärldens sociala integration som det finns en koppling till det kommunikativa handlandet där man delar sin kulturs kunskap och erfarenheter, medan systemintegrationen kopplas samman med målinriktade aktivitetens resultat och konsekvenser.

Det är även enbart i livsvärlden som det så kallade ideala samtalet (die ideale Sprechsituation) kan föras, ett samtal som inte är böjt av makt eller tvång. Det ideala samtalet innebär i Habermas termer (1984b) att det finns förutsättningar för kommunikativt handlande. Det ska inte påverkas av någon annan kraft än själva argumentens tyngd; varken inre krafter som till exempel fördomar eller yttre krafter som exempelvis begränsad tid eller kunskap. Ej heller maktskillnader eller ekonomiska skillnader människor emellan skall påverka interaktionens förlopp eller innehåll. På detta sätt ska det vara möjligt att nå en ömsesidig förståelse.

Det finns enligt Habermas fyra kriterier för det ideala samtalet. För det första så ska alla deltagare för samtalet ha lika rättigheter att delta genom att besvara och fråga frågor. För det andra så ska alla deltagare ha samma chans att kunna tolka, argumentera, föreslå och förklara synvinklar men även argumentera för och emot och utmana giltigheten i uttalanden för att ta bort alla oreflekterade fördomar. Detta är grunden för det ideala samtalet; vilket för det tredje delas av deltagare som berättar om sina attityder, känslor och önskningar på ett äkta, sant och transparent sätt. Slutligen så ska deltagare ha lika möjlighet att beordra och ha möjlighet att vägra order samt och vara ansvarig för sitt handlande och även kunna begära de andra deltagarnas ansvar för sitt handlande.

2. Metod

2.1 Deltagare

De som deltog i undersökningen var åtta lärare vilka arbetade på två högstadieskolor i en mindre kommun i Sverige samt en rektor vid respektive skola. Det var totalt 10 deltagare varav 5 var män och 5 var kvinnor från trettioårsåldern upp till sextioårsåldern. Deltagarna ägnade ungefär en timma till intervjun. Ett flertal uttryckte sin glädje att få vara med i undersökningen och meddelade att det var trevligt att få delta i intervjun och samtala om friskfaktorer.

2.2 Observationer och intervjuer

För att kunna ta reda på vilka friskfaktorer som lärare betraktar som viktiga genomfördes en kvalitativ undersökning genom både observationer och halvstrukturerade intervjuer. Observationerna genomfördes i ett kontextualiserande syfte och var inte värderande i sin karaktär. Dessa skedde innan intervju med respektive lärare. Undersökaren satt i bakgrunden i klassrummet och observerade lektionen och tog diskret minnesanteckningar. Vissa lärare

initierade en liten välkomsthälsning och berättade att undersökaren skulle vara med på lektionen. Eftersom observeringen genomfördes innan intervju kunde både läraren och den undersökande knyta an till denna erfarenhet under intervjun. Observationen gav därför en kontext och en större förståelse av den bakgrund läraren kom från vilket gav en god bas för samtalet och fungerade som ett arbetsmaterial för tolkningen av intervjun.

Den intervjuguide som användes innehöll teman med delfrågor (bilaga 1). Till att börja med fick deltagaren beskriva sig själv och sin yrkesroll för att sedan ge ett allmänt intryck av hur personen trivs på sin arbetsplats samt beskriva sitt allmänna hälsotillstånd. Sedan fick personen spontant räkna upp friskfaktorer som den kunde tänka vara viktiga för att må bra på sitt jobb. Med detta som utgångspunkt fortsatte sedan intervjun utifrån teman som organisation, ledarskap, arbete med inriktning på roll och uppgift, kollegor, elever, individen och slutligen frågor om det aktuella hälsoarbete som sker på skolan. Slutligen fick deltagaren själv ge en drömbild av hur verksamheten skulle se ut för att främja ett hälsosamt arbetsklimat⁷.

Intervjun var på så sätt strukturerad utifrån teman men att personen fick svara på frågan genom att associera fritt. Hade personen svårt att svara så fanns följdfrågor till stöd. Till hjälp för minnet inför transkribering av intervjuerna användes en bandspelare under intervjuerna. Denna fungerade bra fram tills att den tionde intervjun genomfördes då bandspelaren inte spelade in samtalet. Minnesanteckningar fick därför noteras, kontrolleras och godkännas av deltagaren via e-post.

2.3 Urvalsprocessen

Denna undersökning uppkom som ett uppdrag från kommunen som vill verka för en god hälsa. Undersökningen kunde väljas att genomföras inom äldreomsorgen eller inom skolvärlden, där det senare blev fallet. Två högstadieskolor tilldelades genom projektet till undersökningen. Vardera skolan kontaktades och planering för genomförande påbörjades med respektive rektor.

I undersökningens inledande fas fanns tanken att vilja ha ett objektiva kriterium för hälsan hos lärarna på skolan. Det var därför tänkt att deltagarna skulle väljas ut genom en procedur; först skulle alla lärare på vardera skola besvara en enkät angående hälsa för att sedan grupperas in i kategorier på en skala utifrån deras hälsotillstånd. Tanken var att om deltagarna slumpmässigt skulle väljas ut utifrån hela hälsospektrumet skulle detta ge större djup och bredd på undersökningen då dessa individer kunde ha olika perspektiv och tankar om friskfaktorer på arbetsplatsen.

Detta blev dock inte fallet då undersökningens kontaktperson i kommunen meddelade att lärarna var mycket trötta på enkätstudier och att det vore bättre med att enbart genomföra intervjuer. Så blev fallet. Rektorerna på vardera skolan kontaktades. Dessa ombads välja ut fyra lärare som fanns på de yttre gränserna, två personer i båda ändarna av detta spektrum. Detta var dock svårt att genomföra dels för att rektorerna inte hade ett objektiva mått på lärarnas hälsa och dels för att det var svårt att ge några deltagare som låg i nedre delen av hälsospektrumet eftersom de flesta lärarna på skolan ansågs vara vid god hälsa. Denna tanke har därför helt lagts åt sidan i undersökningen vilket även är viktigt utifrån den etiska aspekten vilken annars kunde bli problematisk.

Ett observerings- och intervjuschema sattes upp och på ena skolan ordnade en av lärarna upp turordningen för dessa. De medverkande är därför väl medvetna om vilka andra lärare som har ställt upp i undersökningen. För att garantera att deras svar behandlas konfidentiellt presenteras alla medverkande under fingerade namn och kön i presentationen av materialet. Personerna har dock inte verkat besvärade av kunskapen om vilka som var involverade utan svarade öppet och ärligt med sina värdefulla tankar. Tanken med att ta med både lärare och

⁷ Inspirerat av Tuula Erikssons undersökning, (Eriksson, 2003).

rektorer i intervjuerna är för att få två perspektiv på friskfaktorerna, ett subjektivt perspektiv genom lärarna som berättar om egna upplevelser och ett objektivt genom rektorerna vilka berättar om de friskfaktorer som de ser påverkar lärarna⁸.

2.4 Databearbetning

Intervjuerna transkriberades och det blev totalt ett material på 114 sidor. Genomsnittet för en intervju var ca 40-60 minuter vilket transkriberades på ca 10 sidor vardera för lärarna⁹. Rektorerna hade en förmåga att tala längre och fick ett snitt på 18 sidor transkriberat material.

Intervjuerna lästes igenom ett flertal gånger. När intervjuerna lästs igenom lästes de igen samtidigt som olika yttranden i texten kommenterades genom sammanfattande ledord. Exempelvis skrevs ledord som ”tid”, ”arbetslag”, ”feedback” och ”trivsel” bredvid texten i kanten. Detta gjorde arbetsmaterialet mer överskådligt.

Sedan färgsattes texten för att lätt kunna särskilja olika teman i materialet. Tematiseringen underlättades genom att intervjuerna genomförts halvstrukturerat med frågor med olika teman från början, men ofta gick teman in i varandra under intervjun och samma tema fanns därför på olika ställen i texten som bearbetades. Genom att färgsätta texten utifrån teman inspirerade av intervjuguiden kunde materialet klustras under åtta kategorier. De åtta teman som blev relevanta var organisation (inklusive hälsoarbete), ledarskap, arbetet i fråga om roll, arbete i fråga om uppgift, kollegor, elever, individen och miljön. När texten var färgsatt flyttades sedan dessa teman utifrån intervjuerna under en egen avdelning vilket sedan underlättade analysen. De åtta kategorierna har under arbetets gång bearbetats. Flera underrubriker har varit naturliga under olika teman men har i slutändan fått en bestämt kategoritillhörighet. Slutligen valdes resultatet att redovisas under sju teman.

Undersökningens design kan beskrivas som en explorativ studie där teori användes för att tolka intervjumaterialet. Teorin användes som ”glasögon” när resultatet slutligen skulle analyseras och bearbetas. Studien avser undersöka hur olika faktorer kan tänkas påverka individen. Intervjupersonernas vardag har utforskats i hopp om att finna viktiga och eventuellt nya komponenter av hälsosamma faktorer. Samtidigt har undersökningen även en normativ prägel på så sätt att lärdom ska kunna dras av resultatet och komma till nytta som eventuella framtida åtgärder på arbetsplatser. Materialet som framkommit har analyserats och tolkats för att ge en ökad förståelse av friskfaktorer. Det analytiska angreppssättet för att tolka texten är på detta sätt hermeneutiskt inspirerat.

Hermeneutiken grundar sig på att tolka och förstå en utsaga eller en texts mening, i detta fall intervjutexter. En viktig princip är att jämföra delarna med helheten och helheten med delarna. Detta förlopp av en ständig växling mellan delar och helhet kallas för en hermeneutisk cirkel (Kvale, 1997). I detta fall pendlar tolkningen och förståelsen av intervjutexterna mellan vad den enskilde individen sagt och hur detta kan tolkas utifrån bilden av skolan som helhet. Hermeneutikens centrala kärna är således att förstå texter och ofta kommer forskaren inte helt förutsättningslöst inför ett material utan har någon sorts förförståelse av teorier, referensramar och värderingar genom vilka den tolkar texten. Detta ger analysen ytterligare en aspekt. Förutom pendlingen mellan delen och helheten sker även en pendling mellan förståelse och förförståelse och denna inriktning inom hermeneutiken kallas för aletisk (Alvesson, Sköldberg, 1994). Denna kommer till användning inom denna undersökning då tidigare teorier belyser det insamlade materialet i tolkningsarbetet.

⁸ Att rektorerna ger en objektiv bild är dock inte helt säkert eftersom de befinner sig inom lärarnas skolklimat.

⁹ Tiden mellan intervjuerna och observeringen av nästa lärares lektion har vid något tillfälle blivit lite knapp vilket gjorde att intervjun diskret fick påskyndas, minimitiden att få ett tillfälle för samtal i 40 minuter har dock aldrig hindrats.

2.5 Validitet och reliabilitet

Denna undersöknings validitet består av både den inre trovärdigheten men även den yttre överförbarheten, om resultatet går att generalisera till andra områden. Den inre trovärdigheten har grundats genom att kunskap på området inledningsvis har beskrivits och även använts som inspirationskälla för intervjuguiden. Datainsamlingen som beskrivits ovan föregicks av en pilotstudie för att testa intervjuguiden och få möjlighet till förändringar och förtydligande av frågor.

Som det tidigare beskrivits har materialet genom urvalet triangulerats genom att både lärare och rektorer fått reflektera över samma fenomen vilket ger undersökningen flera perspektiv. Observationer av lärare och elever klassrumsundervisning och skolans miljö som föregått intervjuer kan även tilläggas som ytterligare en intressant informationskälla och ge ytterligare en aspekt på samma fenomen. Observation gör att forskaren kan dra slutledningar om vad en person menar och få dess perspektiv genom vilket den inte skulle kunna få på samma sätt enbart genom att lita på materialet från intervjun. En triangulering av materialet genom intervjuer och observationer kan ge en mer fullständig och rättvis bild av fenomenet än vad dessa metoder ger enskilt (Maxwell, 1996). Materialet analyseras utifrån flera vinklar och teoretiska perspektiv vilket är till validitetens fördel.

Resultatet av de svar som uppkom var mycket rikt och intressant. Det kan med viss sannolikhet bidra till förståelse av hälsofaktorer även vid andra skolor. Kanske resultatet även kan ge värdefull insikt inom andra organisationer som exempelvis inom handels eller för dem som jobbar inom vården i mötet med sina klienter.

Reliabiliteten, det vill säga undersökningens pålitlighet påverkas av mätinstrumenten som används vilka består av både teknisk utrustning som bandspelare men även människors reflektioner. Det tekniska fungerade som beskrivits tidigare tills den sista och tionde intervjun som inte blev inspelad. I övrigt hördes det inspelade materialet väl så när som på vissa intervjupersoner som ibland sänkte rösten betydligt vilket försvårade en del av arbetet, men gjorde det inte omöjligt. Den som intervjuar påverkar även resultatet genom sin kompetens att genomföra intervjuerna. Det är dock viktigt att inte påverka svaren utan låta personen svara så fritt som det är möjligt. Detta har varit min avsikt hela vägen. Intervjupersonerna har även tackat för intervjuerna och menat att det varit ett positivt möte.

3. Resultat

Följande avsnitt är en presentation av vad intervjupersonerna sade angående friskfaktorer samt förbättringsmöjligheter på arbetsplatsen. Skolorna är omdöpta till Sjö- respektive Bergskolan. För att i största mån presentera materialet på ett konfidentiellt sätt har all personal på respektive skola blivit döpta med efternamn som innehåller ordet *berg* eller *sjö* för respektive skola. Namnen är dessutom kursiverade i texten. På så sätt kan de skilda personalgrupperna åtskiljas.

För att ytterligare bevara svaren konfidentiella för de enskilda individerna har även könet lottats med hjälp av slumpmässig fördelning¹⁰. Män och kvinnor i texten kan därför vara av motsatt kön i verkligheten. De teman som tas upp följer med viss förändring intervjuguiden. Vissa teman går in i varandras gränsområden och kan vara svåra att särskilja efter vad de intervjuade lärarna har sagt och associerat till, detta gäller särskilt organisation och ledarskap. Så gott det går har det ändå skett en tudelning av dessa begrepp i redovisningen.

¹⁰ Internetlänk 2.

3.1 Organisation

Detta avsnitt tar upp organisationens inverkan på lärarnas hälsa. Nyckelfrågan som ställdes var ”Hur ska skolans organisation vara utformad för att kunna verka för ett hälsosamt arbetsklimat?”. Intervjupersonerna talade allmänt om huruvida organisationen påverkar deras arbetsvardag, de talade om skolans miljö och lokalernas inverkan, vikten av lärarnas delaktighet i beslut inom organisationen, informationens betydelse för vardagen, arbetslagen, hälsoinsatser och trivselaktiviteter. Dessa teman behandlas under detta avsnitt.

Intervjupersonerna talade även om andra ämnen som angränsar till organisationen, men vilka har valts att redovisas under andra avsnitt. Dels vikten av flexibilitet för tid och schemaläggning, vilket tas upp under rubriken Uppgift (3.4) och dels om det sociala klimatet på skolan vilket redovisas under avsnittet Kollegor (3.5).

3.1.1 Allmän inverkan

Inledningsvis ska skolornas förhållningssätt få en kort beskrivning utifrån rektorernas perspektiv (se bilaga 2 för utförligare beskrivning av skolorna). Sjöskolan är förhållandevis nybyggd i sina lokaler. Detta präglar även dess generella förhållningssätt genom att skolan framstår som nytänkande. Rektor *Sjö* gillar nya initiativ och menar att klimatet och tillvägagångssättet måste vara tillåtande. Sjöskolan får inte styras på ett gammalt konservativt sätt.

Bergskolan har på motsatt sätt lite äldre lokaler och ett lite mer traditionellt förhållningssätt. Rektor *Berg* beskriver skolan som en ”ganska traditionell skola på gott och ont”. Mycket förändringar kan göra att folk blir oroliga. Skolan är inte en ”Känguruskola”¹¹ och följer inte med i alla nya kast. Detta är enligt skolans synvinkel fördelaktigt ur ett hälsoperspektiv då personalen känner igen sig vilket ger en trygghet. Samtidigt uppger sig rektorn vara öppen för idéer och kan tycka att schemat på högstadieskolan känns lite låst i jämförelse med en mellanstadieskola. Rektorn ser brister på skolan men har inte kraften att implementera något nytt, vilket även begränsas av lokaler och den mängd barn de har. Hon säger ”du vänder inte en oceanångares riktning i ett nafs utan det behövs två steg, ett steg i taget”.

Innan man frågar sig hur organisationen påverkar personalens hälsa är det intressant att studera huruvida personalen anser att den överhuvudtaget gör det. Det rådde delade meningar om detta. En del av lärarna menar att de inte påverkas av organisationen. Denna sker runt omkring dem utan att de bekymrar sig över den. Ibland sker det förändringar på skolan och lärarna förväntas utföra nya uppgifter vilka de gör utan att reta upp sig på det. Läraren *Myhrberg* menar att ”Det är andra som är anställda för att sköta organisationen och inte jag, jag vill lägga krutet här i klassrummet/.../på eleverna det vill jag/mm/så att det intresserar mig inte”.

De flesta av lärarna menade dock att organisationen hade betydelse. Lärare *Sjölund* på Sjöskolan¹² menar att skolans organisation kan påverka läraren men att han inte har något han tänker på som han vill förändra eller förbättra. Organisationen stör på så vis honom inte så länge det inte finns något att haka upp sig på. *Alvberg* menar på att organisationen kan påverka den anställda. *Alvberg* jobbar fackligt och träffar rektorer och samtalar med dem och får höra deras synsätt. Hon blir då tacksam för sin egen arbetsplats och sina ledare och tänker ”vad tur jag har som får vara här!.../Bergskolan är känt för att när folk kommer hit så är de här för att stanna!”

¹¹ Det vill säga att det är olika guru som kommer till skolan och föreläser om senaste nytt som personal och rektor hoppar efter tills en ny ”KänGuru” kommer.

¹² I fortsättningen kommer inte skolan alltid att presenteras eftersom detta ingår i namnen, Sjö- alt. -berg.

3.1.2 Skolans fysiska miljö

När rektor *Sjö* funderade över organisationens inverkan på läraren kom han in på hur lokaler direkt eller indirekt styr verksamheten och därigenom även lärarens mående. Läraren påverkas av praktiska frågor som till exempel frågan om att ofta byta lokal. Är det läraren eller eleven som ska få ha samma lokal under dagen? Ska läraren ha med sig 30 ordlistor och kartor till alla rum för att eleverna ska kunna stanna i samma klassrum eller ska läraren få ha sin undervisningssal? Rektor *Sjö* ser helst att läraren har en egen sal där den kan få förbereda sig långt innan och där läraren har:

"/.../aktuella kartor, man har affischer, man kan skriva redan på tavlan och låta det där vara kvar några dagar om det är något speciellt för man kan ju lägga ner mycket speciellt på den biten. Man kan förbereda sig med datorn, man behöver inte koppla ner och ställa om, utan det här är min sal. Jag har skåp i salen som jag har mina grejer i. Jag behöver bara öppna en dörr och så tar eleverna själv det som de ska ha/mm/det tycker jag är arbetsmiljö, det är jätte viktigt!

Miljön, omgivningen och lokaler kan därför spela in för personalens hälsa då det ger förutsättningar till att utföra en bra verksamhet. Enligt Rektor *Berg* betyder det mycket att skolan är fräsch, men även att den ligger i utkanten av ett villaområde nära skogen. Detta gör att eleverna kommer långt från etablissemangen och långt från affärerna vilket leder till mindre skolk. Även rektor *Berg* ser fördelarna med en god miljö på arbetsplatsen och menar att det är viktigt att det sker små förbättringar för hälsan varje dag så att miljön inte förfaller. De har på skolan satsat så att miljön på arbetsplatsen blir allt bättre vilket hon tror är viktigt, även om det ibland bara är små förändringar.

Även lärarna anser att den fysiska miljön inverkar på lärarna. Lärare *Myhrberg* berättar att personalrummet på hennes skola tidigare var mer nedgången men har nu gjorts i ordning vilket hon tycker är trevligt. Samtidig gör det inget att klassrummen hon undervisar i är nötta utan hon står ut med det. *Alvberg* uppmärksammar att det rektorerna har gjort för att fräscha upp personalrummet är väldigt viktigt och ser det som en satsning på personalens välmående.

Ja, precis, jätte viktigt är det! Och som rektorerna har gjort nu då, de har ju fräschat upp där inne, vi fick nya möbler, nya gardiner, ommålat, bara det gör att det att det... satsas på det för att vi ska må bra. Nu har vi ju en storsatsning i Bergsjö kommun på att må bra./.../Jag tyckte att det dög med det som var, jag är inte så där riktigt (kräsen)/mm/men att, nej, att det satsades på oss att vi skulle ha det fint och skönt och lugnt och bra.

Bergskolan är ingen nybyggd skola och detta är positivt i *Mobergs* ögon. För honom betyder det mycket med de äldre stora fönstren och att han från klassrummet ”ser ut över sjön och över bergen och det finns mer därute”. ”/.../miljön, att man mår gott och att man har gjort i ordning personalrummet och de stora fönstren att det är mycket luft är viktigt för mig, att det inte är en nybyggd skola med små gluggar till fönster.” På så sätt påverkar miljön *Moberg*, de stora fönstren med vacker natur till utsikt blir till en frihet och att man ser att vardagen är större än klassrummets väggar.

En längtan som några lärare vid både Bergskolan och Sjöskolan hade var att kunna undervisa mer utomhus. De skulle först låta eleverna lösa en uppgift i fysisk, om exempelvis ljudets hastighet, i klassrummet för att sedan gå utomhus och lösa det praktiskt. Detta skulle ge läraren en större känsla av frihet och kreativitet. Men högstadieskolan är enligt intervjupersonerna mer låst jämfört med en mellanstadieskola där lärarna kan bestämma mer själva. *Sjöstedt* talade för detta och menade att mycket av undervisning skulle kunna ske utanför klassrummet ute i naturen. Detta ger en omväxlande miljö för både lärare och elever

vilka får leka och lära. Men det är inte enbart ”ute kontra inne” miljö som påverkar utan även hur skolans byggnad är upplagd.

En gång under *Sahlbergs* arbetstid blev det populärt med tanken att alla skulle sitta på olika arbetsrum och jobba. Skolan ville bygga om personalrummet till att bli mer enskilda arbetsplatser. Detta var *Sahlberg* emot. Hon menar att personalrummet är ett viktigt forum för möte mellan människor vilket skulle försämrats om alla skulle sitta i enskilda rum. Samtidigt är *Sahlberg* nöjd med att ha ett eget arbetsrum. Hon kan på så sätt välja när hon behöver vara ensam och när hon vill välja gemenskapen i personalrummet. Men personalrummet ligger lite långt ifrån hennes arbetsrum och om det är en kort paus känns det lite onödigt att ta sig dit för att snart gå igen och hon hinner därför inte alltid gå dit. På detta sätt påverkar lokalernas uppbyggnad gemenskapen bland lärarna.

På Sjöskolan anser *Sjöstedt* att lokalerna är ett problem. Hon skulle vilja ändra på situationen med arbetslagen som har lett till att det utvecklas små skolor i en stor skola. Hela arbetsstyrkan träffas endast på torsdagar, en gång i veckan, annars så sitter alla och ”fikar i sin lilla vrå”. Hennes arbetslag har dessutom ingen fikaplats utan de sitter i samma rum där de arbetar och ”/.../då tappar man kontakten med dem i andra arbetslag när man sitter så på sina arbetsplatser och inte går upp till gemensamt fikaställe”. Personalrummet är därför tomt och används inte mycket på Sjöskolan eftersom de andra arbetslagen har vatten och kaffe på sina rum och de hamnar i sina arbetslag istället.

Miljön är även viktig för lärarens möjlighet att förbereda sig. *Sjödahl* vill kunna förbereda sig mycket eftersom han fortfarande känner sig ganska ny och inte så säker i sitt ämne. Han sitter inte på skolan och planerar så mycket eftersom det är för mycket spring med elever och frågor. Han brukar i så fall försöka hitta ett ställe och stänga in sig där under tiden.

3.1.3 Lärares delaktighet inom organisationen

Något som *Alvberg* markerar som viktigt är att hon kan vara med och påverka sin egen och andra kollegors arbetssituation genom att engagera sig fackligt. Hon menar att man alltid kan ändra saker till det bättre även när det redan är bra. Lärarna talade om att de vill vara delaktiga vid planeringen för terminen, en viktig balansgång mellan organisationen och läraren. *Sjölund* menar på att det vore bra att som lärare kunna få vara med och bestämma datum för händelser under skolåret så att dessa inte bestäms över huvudet på läraren som har detaljöversikten och får stå för beslutets konsekvens bland eleverna. Kan läraren vara med och besluta hjälper det läraren att kunna planera och förbereda sig på bästa sätt.

Sjöstedt har även uppmärksammat att planeringen är viktig för trivseln på en arbetsplats. Hon trivs på Sjöskolan generellt, men den gång hon kände att hon inte trivdes och var på väg att lämna skolan berodde på ”att det var lite för mycket för snabba beslut och personalen fick inte vara med i beslutsprocessen”. Konsekvensen av detta blev att personalen präglades av mycket oroligheter. Orsaken till de snabba besluten har med ”personligheten med vår chef att göra att han ibland är så snabb att göra saker utan att tänka efter”. För *Sjöstedt* blev detta en jobbig situation för hon satt i en ledningsgrupp och hjälpte till med beslutsfattande. *Sjöstedt* kunde inte ”stå för det vi hade beslutat, för det var inte samma sak som jag hade beslutat som hände sedan/.../det hände andra saker och då är det svårt att sitta i en ledningsgrupp”. *Sjöstedt* beskriver sig själv som en ”planeringsmänniska” som vill se långt fram vilket blev svårt i en spontan organisation. På senare tid har dock detta förändrats och hon trivs bra nu och pekar på att struktur är viktigt i en organisation med mycket personal.

3.1.4 Information

Det är viktigt att informationen mellan lärare och rektorer fungerar. Rektor *Sjö* menar att ”informationen är en friskfaktor”. På Sjöskolan sker denna genom samordningsgruppen vilken har en representant från varje arbetslag. Dessa får först höra informationen och kan

konfrontera rektorn med frågeställningar ”från golvet”. Vill de ”vräka ut sig något” som de tycker är dåligt gjort av rektorn så har de ett frirum på detta möte att fråga och få svar som de sedan kan ta till resten personalen. Även Bergskolan har en ledningsgrupp med representanter ur varje arbetslag. Rektor *Berg* berättar att hon brukar tala med personal innan hon tar nya beslut för att se till att förslaget ligger förankrat hos några lärare innan hon går ut med det till alla. Då vet hon att det är rotat och att hon har stöttning på några ställen bland personalen. Utöver detta så påpekar hon att de startat en hemsida där veckobrevet ligger utlagt tillsammans med andra aktuella händelser. Denna hemsida är projicerad på en skärm inne i personalrummet och lärarna kan därför lätt ta till sig viktig information.

Enligt lärarna har informationen en stor betydelse för att underlätta deras arbetsvardag. Är den tydlig behöver personalen inte lägga energi på att spekulera kring moment i arbetsvardagen. På Bergskolan sker mycket av informationen via Internet och teknologi. *Alvberg* berättar att

/.../rektor Berg har satt upp smart boarden där uppe/.../när du sitter där och tar en kopp kaffe eller något så kan du ju ändå kolla informationen som ligger, den dagliga veckoinformationen och allt så här, den är ju väldigt lättillgänglig för den står på/.../hela dagen. Så man har ju lättare för att bli påmind.

På detta sätt har organisationen gjort mycket för att underlätta för personalen. Det är få saker som överraskar personalen. Det har blivit mindre pappersarbete, dels på grund av den uppdaterade informationstavlan och dels på grund av e-posten som personalen uppmuntras att titta på en gång per dag. Bergskolan har informationsmöten när det behövs, ungefär två dagar i veckan. Förutom denna information så träffas ledningsgrupper med representanter ur arbetslagen tillsammans med rektorn på skolorna.

På Sjöskolan tog flertalet intervjuade lärare upp organisationens impulsivitet. Detta gör att informationen inte riktigt fungerar eftersom lärarna får svårt att avgöra vilket av budskapen som gäller. Ibland kommer information först ut till elever vilket kan bli förvirrande för lärarna. Detta leder till oro bland lärarna. De vågar enligt *Sjödahl* inte säga vad de tycker till rektorn trots att de är vuxna människor. De går istället runt och diskuterar bland kollegorna. *Sjölund* gillar impulsivitet, men menar att denna måste gå hand i hand med eftertanke och utvärdering. Han berättar att skolan har många kreativa personer i lärarkår och administration. ”/.../impulsivitet är bra men istället för att man rent får en impuls och agerar på den direkt kanske man kan göra en lite utvärdering av vad saker kan se ut innan man går igång med det”. Han menar att man kan vara kreativ men samtidigt ha i ”handbromsen”.

Det är väl det man kan störa sig på, på den här skolan att det blir lite mycket nya grejer ibland. /Hur påverkar det?/ Det är klart för dem som vill ha en stadig, flytande verksamhet med få orosmoment så påverkar det negativt, men för de andra som gärna vill ut och fram och utvecklas är det ju väldigt positivt. Men för att få en hel lärarkår att fungera tillsammans gäller det att hitta rätt mängd så att säga./.../det ökar ju även förtroendet, och det ökar ju också positiva känslor för resten också samtidigt. Det är viktigt.

3.1.5 Arbetslagen

Lärarna organiseras upp i mindre arbetslag på skolorna vilka oftast består av tio till femton personer. Arbetslagen har utformats utifrån olika premisser på skolorna. Bergskolan jobbar utifrån ett ämnesfokuserat arbete medan Sjöskolan jobbar utifrån ett elevfokuserat arbete.

Rektorn på Bergskolan tror att alternativet att jobba med ett antal lärare gentemot ett antal elever egentligen är ganska bra ”men det gäller att komma dit på ett vettigt sätt också”. Nu

jobbar de utifrån ett äldre arbetssätt och sitter i ämneslag, men är rekommenderade att ändra detta till elevfokuserade arbetslag ”/.../men jag är inte säker på att det skulle... en annan skola här ute gjorde det och folk flydde och rektorn gjorde också det”. Det krävs förändringar i lärarnas kompetens för att få detta arbetssätt att fungera. Skolan behöver läggas upp på ett sätt som liknar mellanstadiet, där en lärare greppar fler ämnen.

På Sjöskolan har arbetssättet inom arbetslagen förändrats och detta skedde innan rektor *Sjö* kom in i bilden. Han har sett fördelar i det och har förstärkt dessa. Arbetslagen har genom denna inriktning en funktion att stärka kunskapen om hur eleven mår socialt. Men ur den pedagogiska aspekten för lärarna menar rektor *Sjö* att de antagligen inte går stärkta på detta sätt då det är många ”en-ämneslärare där man går ensam med ämnet i arbetslaget”.

Bergskolans lärare berättar hur de arbetar i lag med lärare som har gemensamma ämnen inom exempelvis, naturkunskap, samhällsorientering eller språk. De har försökt att undervisa inom de grupperingarna och träffas inom laget för att diskutera kring elever, men många har undervisat elever utanför arbetslaget och det har därför inte riktigt fungerat i praktiken. *Sahlberg* tycker att det är bra att arbetsgrupperna på Bergskolan är uppdelade i ämnesområdet då detta blir mest givande för lärarna. Det är mer socialt viktigt att få träffas och inspireras av varandra än att ha elevfokuserade arbetsgrupper. Hon tycker att man kan tala om elever vid andra tillfällen.

På Sjöskolan där arbetet är uppdelat på elevfokuserade arbetslag har de utöver detta även ämnesgrupper. I ämnesgrupperna har lärarna liknande intressen medan arbetslagen är mer inriktade på vilka klasser lärarna har. Detta år har dock sammansättningen i en del arbetslag varit dålig eftersom lärarna inte undervisar i samma klasser. Detta gör att arbetslaget inte jobbar tillsammans utan enbart har gemensamma konferenser och informationsmöten vilket inte ger så mycket diskussion kring exempelvis elever. Arbetslagstanken fungerar därför inte fullt ut enligt lärarna.

Arbetsätten har olika fördelar. *Sjödahl* är tacksam för arbetslaget eftersom läraryrket i sig annars kan bli lite ensamt. Den gången de träffas i arbetslaget är den gången i veckan då alla får tid att verkligen sitta ner och prata, ”en är ju väldigt ensam i sitt yrke så här, man springer på sina lektioner”. Tanken med elevinriktat arbetslag är enligt *Sjödahl* att laget ska täcka alla ämnen och att det ska vara samma elever i arbetslaget. Om en elev mår dåligt så ska man som lärare kunna förbereda varandra på detta inför kommande lektioner. Samtidigt som han inser värdet med elevinriktade lag så vill han även ha ”ämneslagsvis så att man inte blir så ensam i undervisningen” och om inte annat ta lite mer tid till ämneskonferenser för att få ny motivation till sitt ämne.

3.1.6 Hälsoaktiviteter planerade av skolan

Rektor *Sjö* är mycket intresserad av idrott och är noga med att lärarna ska få möjlighet att vara med på fysiska aktiviteter som han organiserar. Han uppmuntrar till motion och har även infört poängtävlingar med priser där en viss träningsstund ger ett visst antal poäng. Han har även infört massage på arbetstid och menar att dessa små saker betyder en hel del.

Rektor *Bergs* personal har även genom kommunen tillgång till styrketräning och simning till subventionerat pris. Deltagandet i dessa aktiviteter varierade mellan lärarna. *Moberg* berättar att speciellt kvinnorna har kommit igång och tränat. Lärarna har deltagit i våruset vilket ”betyder mycket både socialt och hälsomässigt”. *Sjöstrand* betonade att de på Sjöskolan fått erbjudande om rabatterad massage på arbetstid vilket han anser är hälsofrämjande. ”/.../det skulle göra susen för många och framför allt mig att få ryggen masserad och släppa spänningarna, det skulle göra tokmycket/.../”. *Sjölund* berättar att rektorn på Sjöskolan har idrottslig bakgrund och att han därför uppmuntrar personalen att hålla igång fysiskt.

3.1.7 Trivselaktiviteter arrangerade av skolan

Den sociala trivseln bland lärarna är en viktig del i lärarnas mående. Sjöskolans lärare har bland annat varit i Prag och i Rom. Detta tror rektor *Sjö* är uppskattat och bidrar till gemenskapen på skolan. På dessa resor så sker nya grupperingar som inte uppkommit på skolan och lärarna finner varandra på andra sätt under andra former. Resandet blir som en fortbildning och förberedelsen och dokumenteringen av resan bidrar även till något att prata om efteråt. Något annat som rektor *Sjö* kallar för friskfaktor är att personalen träffas med olika mötesformer, bland annat genom veckans fika i personalrummet vilket ger en liten helgkänsla och en god stämning bland personalen.

Rektor *Berg* har på sin skola genomfört trivselaktiviteter. De har bland annat som personalgrupp åkt ut på guidad tur i kommunens naturområden med andra sammanhängande aktiviteter, lekar och överraskningsmoment. Rektor *Berg* menar att detta bidrar till skratt och gemenskap inom kollegiegruppen. Hon berättar att det är viktigt att få skratta och har roligt tillsammans. De tar som personalgrupp de tillfällen som ges att få glädjas tillsammans genom att fira att någon kollega har gift sig eller fått barn. Då köper de presenter och gör en liten högtidsstund av det på personalavdelningen.

Lärarna berättar om hur det arrangeras middagar i skolsalen som ett socialt evenemang för personalen. *Sjödahl* gillar fikaten de har varje vecka och säger att ”det är jättegött att få gå dit/.../och liksom bara dricka kaffe och, alla sitter där då/mm/vila lite och både ta lite jobbprat och inte...”. Ibland har de fest som de olika arbetslagen bär ansvaret för att anordna terminsvis och de går även ut på krogen. *Sjöstrand* uppskattar en resa till Rom som hans kollegium gjorde tillsammans med rektorn väldigt mycket. Det är det bästa de någonsin har gjort. Nu pratar de om vad de vill göra nästa gång och han säger att ”Det är sånt som jag anser främjar personal och samhörighet sådana saker då mår man bra/mm/och all den här stressen som man gått igenom var borta...allihop bara mår man bra/gött/ja/Det var bra...”.

Även Bergskolan reser tillsammans som personalgrupp. *Moberg* berättar att de rest vartannat år till någon av Europas huvudstäder, de åker på utbildning, har gemensamma matlagningskvällar och anordnar fester. Hon säger att ”det har varit jätte viktigt!.../då lär man känna varann och det är ju lite fest då så gör ju även det att folk släpper loss och pratar med varann”. Aktiviteterna är något som svetsar samman personalen. *Alvberg* menar dock att man inte behöver göra så många trivselaktiviteter eftersom de redan har det så trevligt på arbetsplatsen.

./.../jag tror inte att man behöver göra så mycket på arbetsplatsen på det viset när det är så trevligt här ändå./.../Man behöver liksom inte satsa så stort utan, lite trevliga kommentarer, lite go fika ja, skulle jag tro, och sen är det mycket upp till en själv.

3.1.8 Sammanfattning

De flesta intervjupersonerna menade att organisationen på olika sätt inverkar på lärarnas hälsa. Enligt vissa lärare inverkar den inte men menade mer att den inte intresserade dem så länge allt flöt på bra. Lärare och rektorer tog upp hur lärarna påverkas av miljön och lokalerna på skolan och hur dessa i sin tur påverkar förberedelse och den sociala samvaron på skolan. Lärarna ville vara delaktiga i förberedelse och planering av kommande termin. Rektorer och lärare talade om informationens betydelse. Lärarnas arbete underlättades när informationen gått ut tydligt till alla parter. Lärare och rektorer reflekterade kring de två sätten att arbeta i arbetslagen; elevinriktat och ämnesinriktat. Lärarna uppskattade att få samarbeta med varandra vilket gjorde att de inte blev ensamma i sina uppdrag. De arbetslag som var inriktade på ämne inspirerade lärarna. Hälsoaktiviteter på skolan ansågs som något viktigt av både

lärare och rektorer, men deltagandet varierade. Trivselaktiviteterna var omtyckta av alla och ansågs viktiga för den sociala sammanhållningen inom kåren.

3.2 Ledarskap

Detta avsnitt undersöker hur ledarskapet kan påverka personalens hälsa. Huvudfrågan på ledarskapets område är ”Hur bör ett ledarskap agera/göra för insatser för en frisk personal?”. I de spontana reaktionerna om friskfaktorer så kom ofta ledarskapet upp. Viktiga ämnen inom detta tema var att de visar tillit till personalen och inte agerar för kontrollerande. Lärarna vill att ledarskapet ger frihet i uppdragets utförande samtidigt som de ger tydliga ramar. Ledarens stöd, kontakt och närvaro ansågs vara en viktig aspekt. Lyhördhet är även viktigt och gör att läraren kan vara med och påverka sin arbetssituation. Slutligen togs även ledarskapets förmåga att ge feedback upp i intervjuerna.

3.2.1 Rektorerna om sitt ledarskap

Rektor *Berg* är medveten om att ledarskapet påverkar hälsan. Hon menar att om ”man vantrivs med sin chef så är det ju inte lika roligt på en arbetsplats” och att hon hoppas på att hon har en demokratisk, kommunikativ ledarstil gentemot lärarna. Hon säger dock att personalen säkerligen har synpunkter på henne som ledare, men det är inte så mycket som kommer fram till henne direkt men att hon gärna skulle vilja veta det. Rektor *Berg* tror att det är viktigt att se de anställda och är medveten om att hon skulle kunna bli bättre på detta.

Egenskaper som rektor *Berg* eftersträvar är trygghet, tillit och att ständigt ha en kritisk granskning av sig själv som ledare. Hon anser att personalen ska kunna se henne som prestigelös och att de som medarbetare kan ha mer rätt än hon som rektor och hon tycker därför att det är värdefullt ifall lärarna har egna idéer som kan genomföras. Rektor *Berg* får även ibland vara ett bollplank när lärare blivit irriterade på en elev och måste få lasta av det mot någon. Rektor *Sjö* kör med en ledarstil som han är nöjd med. ”/.../jag har distans till saker och ting och har en stor förståelse för hur folk tänker och att det är tillåtet att tänka på olika sätt bara att vi når målen tillsammans och det är en frihet som läraren har.”

3.2.2 Lärarnas drömrektor: diskussioner, humor och ämnens legitimitet

Lärarna fick under intervjun drömma om hur de själva skulle agera som rektorer. De var dock medvetna om den svåra uppgiften det är att vara ledare vilket ges uttryck i att flera av dem säger att de inte är rektorer och att de inte skulle vilja utsätta sig för det heller. *Alvberg* hade ändå idéer om att hon som ledare skulle se till att personalrummet var trevligt och att personalgruppen gjorde saker tillsammans samt att de skulle diskutera mycket, särskilt den pedagogiska situationen och även låta personalen vidareutveckla sig. ”Jag skulle väl göra som rektor *Berg*!” säger hon belåtet. Ett annat tips från *Alvberg* är att som ledare ha mycket humor. Man behöver inte gräva ner sig i varje liten fråga utan man kan ta det med en liten klackspark.

Sjölund tar upp en synvinkel som många kanske inte tänker på, varje ämnes egen legitimitet. Han menar att det är viktigt att se helheten i undervisningen och att alla ämnen därigenom är lika viktiga. Inget ämne får bli favoriserat eller bortglömt vare sig det är praktiska eller teoretiska ämnen (se även 3.4.1). ”Det största felet som görs av ledare på skolor är att de negligerar vissa ämnessektioner” säger *Sjölund*. Alla ämnen är lika viktiga.

Och allt hänger ihop och för en rektor att se den röda tråden hur allt hänger ihop tror jag är väldigt viktigt. Det uppskattar personalen, det uppskattar elever och alla ser att varje ämne har en legitimitet och det är en anledning till att vi gör alltihopa. Det tycker jag en bra chef måste se värdet av så att ingen, eller annars om man som

lärare känner att ingen uppskattar ens ämne och känner kanske att det är värdelöst då. Man kanske inte har det bästa självförtroendet från förr heller/.../.

Detta är några av de ämnen angående ledarskap som diskuterades i intervjuerna. Nu följer en djupare inblick angående ledarskapet utifrån centrala teman som uppkom i samtalet med lärare och rektorer.

3.2.3 Tillit till personalen

Båda rektorerna menade att tilliten till personalen var en friskfaktor och att det är viktigt att ledarskapet ger frihet och har en tillåtande inställning. Detta tar sig exempelvis uttryck i att de tillsammans med lärarna kommer på sätt att nå framställda mål, men där lärarna har en stor frihet i hur de vill nå dessa. Skolorna är inte detaljstyrda utan lärarna har en stor frihet i att lägga upp undervisningen som de vill, så länge de håller sig inom den officiella ramen.

Anförtroende visas även på så sätt att personalen får frihet att lösa tider och byta ut lektioner med varandra inom arbetslaget. Detta låter inte så märkvärdigt, enligt Rektor *Sjö*, men är väldigt viktigt i praktiken. Alla beslut behöver inte gå genom honom utan lärarna får friheten att lösa det praktiska själva och informerar sedan bara vad som har skett. Detta är en friskfaktor enligt rektor *Sjö*. Rektorerna har förtroendet att personalen utför sitt jobb och agerar inte kontrollerande i hur lärarna lägger upp sin tid och sitt skolarbete. ”Jag tror inte de känner sig så bevakade/.../och jag tror att det ligger lite i min strategi att jag litar på de här och lyssnar på dem/.../” säger rektor *Berg*. Samtidigt tänker hon att det kan bli negativt om det blir för otydligt och en för stor frihet.

Intervjuundersökningen visar att även lärare uppskattar och mår bra av tillit i sitt arbete. Lärare *Alvberg* menar att det är värdefullt med en öppenhet för hur man kan nå målen och att det är viktigt att läraren får pröva idéer som kan underlätta vardagen. *Alvberg* har fått möjlighet till detta genom att hon kombinerade tre grupper i ett och samma klassrum. Till en början var rektorn lite tveksam till förslaget, men insåg att det faktiskt var bra när *Alvberg* visade att hon trodde på idén och att hon hade provat metoden tidigare. Hon säger glatt ”Har jag någon idé på att jag vill förändra någonting har jag rektorer som säger, det gör vi, det provar vi!”.

En rektors utgivande av frihet och tillit gör därför att personalen mår gott. *Sjöstedt* tror att många mår ”mycket bra av den här friheten som lärare har, att bara jag sköter mitt jobb så och har de undervisningstimmar och jobbar med dem och att jag faktiskt är litad på/.../”. Hon säger att ”/.../det kanske är viktigare för mig att åka hem halv fem och vila en stund och göra jobbet lite senare” och ledarskapet litar på att hon faktiskt uträttar sitt jobb. Fler av lärarna förklarar att läraryrket är ett fritt jobb och det ska inte rutas in för mycket. Lärarna får ta ansvaret och det är viktigt att rektorerna ger dem detta förtroende att utveckla idéer så att lärarna i sin tur känner att det får vara en rolig utmaning att jobba. Då känner läraren att det finns möjlighet till utveckling enligt *Sjölund* och man låser inte fast sig vid ett mönster ”och går där och suckar” för då får läraren ingen vilja att gå framåt heller.

3.2.4 Frihet inom tydliga ramar

Det krävs dock en balans mellan frihet och tydlighet. Ett hälsosamt kännetecken på ledarskapet är enligt rektor *Berg* att det visar tillit och ger frihet till personalen. Samtidigt efterlyser lärarna en tydlighet vilket hon anser vara en viktig friskfaktor på arbetsplatsen. Rektor *Sjö* har även upptäckt detta och uttrycker att det ”ledarskapet jag tror att de vill ha för att de ska må bra är tydlighet, rakt, högt i tak”. Rektor *Berg* menar dock att målen i skolan är många och ibland inte så självklara för lärare och säger lite självkritiskt att ”det är mycket som jag borde vara bättre på, det är klart att vi pratar om att vi ska nå målen där man ska ha minst G i respektive ämne, men de målen är bara en liten bråkdel av allt som vi ska nå i

skolan". Det ingår även social kompetens och att eleven utvecklas som människa. På detta sätt kan målen bli många och mångtydiga för lärarna.

Enligt lärarna är tydliga riktlinjer viktiga för att organisationen inte ska upplevas som spretig. *Sahlberg* menar att ledarskapet ska kunna peka med hela handen. Är ledarskapet konsekvent och ger tydliga budskap vet lärarna vad de har att förhålla sig till. *Alvberg* menar att ledaren ska visa skolan att det är den som drar upp riktlinjerna och att den även tar ansvar för konsekvenserna. Då har man mycket av hälsans grund att stå på.

Det som man måste ha som organisation är att man måste ha en tydlig och rak kommunikation. En tydlig ledning, man ska veta varför man är här/.../jag är här på ett uppdrag som jag ska genomföra. Så jag har tydliga mål, jag har tydlig ledning som talar om för mig att "De här ramarna har du"/.../för har du luddiga mål, då går alla och spekulerar och grunnar på vad är det som gäller och hur ska vi göra det här? Och så vidare. Men har du raka mål och en rak ledning så behöver du inte fundera på det utan då genomför du ditt uppdrag!

På Sjöskolan finns riktlinjerna; attityd, ansvar och framåtanda, upphängda på väggen. Dessa ska genomsyra allt på skolan tillsammans med kursplan och ämnesmål. *Sjödahl* känner dock att lärarna borde få ett utrymme att konkretisera och reflektera över dessa.

...nej, det är ju flummigt egentligen!/.../de där målen de måste ju tolkas, plockas ner liksom/.../ "hur ska vi nå dit?"/.../vad har vi för regler på den här skolan för att det här ska kunna uppfyllas och/mm/det gäller att sätta sig in i det här inte bra att man sätter in det i en pärm och sedan så står det där.

Målen är tydliga för alla att se, men tillämpningen skulle kunna bli bättre genom att lärarna får sitta ner och diskutera över hur dessa används i vardagen. Tydliga riktlinjer gör att det blir mindre stressigt enligt *Sjöstedt*; "/.../har man en struktur så vet man att man kan jobba utefter det och man vet vad som förväntar sig av en och man vet vad man ska ställa upp på istället för att det bara händer något, då kan man bli snabbt stressad". Tydlighet hos ledarskapet ger därför ett tryggare arbetsklimat. Lärare *Sjöstedt* menar att det är viktigt att som ledare vara "/.../tydlig och det är viktigt att... lägga grunden för beslut så att man känner att man som ledare inte är ensam, men att man har forskat bland personalen och vet hur det står till... det tycker jag är viktigt!". Även när personal och ledare inte är överens om en fråga är det viktigt att lärarna ändå få ett klart och tydligt svar vare sig det är positivt eller negativt.

Samtidigt som tydliga mål och riktlinjer har en inverkan menar lärarna att de även behöver en frihet i att utföra sitt yrke så att de inte blir för låsta. Denna frihet ska kombineras med ansvar. Om läraren brinner för sin inriktning och sitt ämne och får visioner och idéer för hur den kan genomföra olika projekt så måste det finnas utrymme för det samtidigt som någon måste bromsa in. Lärarna på Sjöskolan beskriver att de har ett stort spelrum att agera innanför samtidigt som det måste sättas gränser så att friheten inte blir på bekostnad av någon annan. Det behövs därför en balans.

Friheten finns även på Bergskolan vilket lärarna tycker om. Enligt *Alvberg* är organisationen öppen med inställningen "gör som du vill, bara du gör ditt jobb!". Även lärare *Moberg* på Bergskolan menar att de har en stor frihet i undervisningen vilket fungerar väldigt bra. Samtidigt finns det heller inte någon som driver och genomför visioner på skolan. Det är lite "tråkigt att inte ha den här pedagogiska ledningen som... vilda motiv, frihet i all ära men det blir lite spretigt också/.../". Det bästa enligt honom vore att organisationen ger "så mycket frihet som möjligt men ändå lite fastare hand".

3.2.5 Stöd, kontakt och närvaro

Förutom tydliga besked är det även viktigt att ledarskapet ser och lyssnar till personalen. *Sahlberg* har själv erfarenhet av ledarskap och vet att det är svårt att finnas till för alla. Som rektor har man inte enbart ansvar inåt mot skolan utan även utåt mot samhället, men det är viktigt att ledarskapet finns till för personalen ändå och att man som lärare får respons på det man gör. Ledarskapet bör enligt läraren *Sahlberg* ha en naturlig och öppen kontakt till sina medarbetare där man kan prata med personalen över en kopp kaffe. På Bergskolan finns två rektorer och det idealiska enligt *Sahlberg* vore att ha en rektor som jobbar inåt på skolan och en rektor som jobbar mot samhället. En drömrektor rör sig mycket bland lärare, deltar på lektioner och sitter i personalrummet för att ”snacka och fika” med personalen. Rektorn ska även hjälpa läraren genom att säga till eleverna att de ska lyssna och visa respekt för lärarna.

Läraren *Moberg* önskade att rektorerna skulle vara på skolan oftare. När de inte är på plats får lärarna samtidigt som de ansvarar för sina lektioner även lösa de övergripande praktiska problemen. Nu fungerar det bra ändå på skolan då det finns många naturligt starka, erfarna och tydliga ledare som lärarna vänder sig till. ”Det finns en stor behaglig trygghet som fyller ut då. Men bra är det ju inte.” Det blir lätt irritation, enligt *Moberg*, när de inte är där på en hel vecka och lärarna liksom barnen behöver någon att gå till med sina frågor. Men rektorn är ändå snabb att svara på mail vilket han uppskattar. Ledarskapet brukar även så ofta de kan befina sig bland lärarna i personalrummet. Detta gör ledarskapet lättillgängliga vilket flera lärare påpekade och uppskattade. Lärarna berättade under intervjuerna att de gillade att ha en öppen och ärlig relation till sina ledare, att de inte behövde få på tå för dem.

Moberg berättar att han känner ett stöd av sin närmaste chef. Samtidigt kan han dock känna att rektorn ”kan titta förbi en när hon är på väg till nästa sak, det är lite så här att man, ’jag hör vad du säger’ men, ja, hon säger inte att hon inte har tid eller ’jag är inte intresserad’ men det handlar om det”. Detta resulterar i att ”färre och färre vänder sig till henne då och i alla tänkbara situationer för då händer det inget och det är klart att det är ingen friskfaktor”.

Rektor *Berg* anser att det viktigaste uppdraget hon har som ledare är att övervaka kontakten och relationer till människor i sin omgivning. Dessa relationer är i förhållande till elever, lärare, politiker, press och övriga kontakter som är viktiga att upprätthålla. Angående sin kontakt och närvaro i lärarnas liv känner Rektor *Berg* att ett större deltagande och stöttning skulle vara att föredra. Det finns en medvetenhet om detta men hon känner att hon inte riktigt är där i praktiken ännu. Hon menar att hon ibland kan se hur personal ligger i riskzonen för sjukskrivning och där hon önskar att hon hade mer möjlighet och tid för att stötta upp och ställa saker tillrätta.

Ja...eh, jag borde, du vet jag ser inte all personal, du vet dagligen. Eh, och det här, jag borde ju vara mer ute. Bergman är mer ute än vad jag är va. Jag är mer här (inne på kontoret) på gott och ont. Då är jag ju tillgänglig för du är inte den enda som uppvaktar mig och det har du väl märkt/mm/så är det.

Rektor *Berg* tar sig ändå medvetet tid till att sätta sig och fika med personalen i personalrummet. Där finns tillfälle att tala och svara på frågor från lärare och dessa kan då tala ut om de är bekymrade över en situation med exempelvis elever och be om råd och hjälp från rektorn.

Rektor *Sjö* på Sjöskolan gillar inte det ständiga flackandet mellan arbetsplatser under arbetstiden. Det stör honom enormt mycket även om han förstår att han självklart måste ställa upp på möten utanför skolan. När han tänker på hur hans kontakt till lärare kan påverka deras välmående säger han att han skulle vilja vara lite mer analyserande och att tänka lite mer på vilka konsekvenser det blir av det han säger och gör och att han skulle behöva sätta sig ner i lugn och ro och tänka igenom detta. Ofta tänker rektor *Sjö* på kontakten med lärarna och han

läser av personer och situationer när det har gått snett och får då be om förlåtelse efter att ha tänkt igenom problemet. Han är samtidigt mycket noggrann med att stötta personal. Vissa lärare på skolan är väldigt sköra och då måste han ”puffa” lite och stärka lärare gentemot eleverna och hjälpa dem genom att få eleverna att lyssna.

Det är viktigt, att så fort hon vill att jag ska komma ner och stärka i en pedagogisk situation så gör jag det. Och så brukar vi prata på vägen, ”Vad ska jag säga?”, ”Jo, det och det” ”Bra”, så går jag in och kör ett recept som många gånger håller. Inte alla gånger men många, och då har jag stärkt oftast då.

3.2.6 Lyhördhet och kommunikationsförmåga

Rektor *Sjö* är medveten om att han måste vara lyhörd för var lärarna befinner sig i terminsarbetet på skolan eftersom dess lärare går igenom mer eller mindre pressade perioder. Det är därför viktigt att han som ledare är taktisk när det gäller att framföra nya tankar och idéer som vid fel tillfälle kan ställa till med kaos bland personalen. Dessa ämnen får vänta till en lugnare period. Han försöker sätta sig in i deras arbetsvardag och har som rektor lärt sig att ge personalen utrymme för egna reflektioner och förberedelser. Deras tid för möten är viktiga och lärarna måste få vara ifred ibland. Rektor *Sjö* tänker på att han ska vänta in dom även om ett ärende tar lite längre tid än vad han önskar. ”Det har jag lärt mig, det kunde jag inte i början utan allt skulle ske så bråttom, men nu har jag lärt mig.”

Under intervjun med rektor *Sjö* uppkom begreppet ”högt i tak” som en friskfaktor. ”Högt i tak, det är att man ska kunna ha synpunkter/.../var vi än sitter, i vilka konstellationer som helst/.../” Men han menar även att ska man ha åsikter måste man även ha insikter. Har läraren som kommer med kritik insikt i ämnet är det mycket viktigt att lyssna, men om läraren enbart kommer med en ogrundad åsikt sorterar han lätt bort den. Genom att ha det högt i tak på skolan får han höra bra och mindre bra saker från sin personal vilka måste tacklas och bearbetas. Rektor *Sjö* har insett att det är viktigt att låta lärarna få ha ett utrymme för åsikter och att lyssna in dessa. Ett exempel då detta praktiserades var då lärarna inför skolstarten kom och var missnöjda med klasstilldelningen. Rektorn var medveten om att allt inte var helt korrekt. Han bad därför om ursäkt och gav lärarna utrymme att göra om klasserna vilket de gjorde med gott resultat. Då tackade han dem och berömde dem för ett bra utfört uppdrag.

Bergskolans rektor försöker finnas till hands i personalrummet där det finns en möjlighet att samtala med lärarna på ett avkopplat sätt. De brukar då komma fram och prata med henne och ställa frågor. Om något ska förändras på skolan brukar hon först förankra tankar hos några ur personalen. Finns det då ett stöd för idén hos dessa blir det rotat i personalgruppen och så kan de fortsätta tillsammans. Ibland upptäcker hon själv eller personalen att hon har tänkt fel på ett område. Då är personalen och hennes relation så pass öppen att lärarna kan säga till och komma med andra förslag som passar bättre.

Intervjuundersökningen visade att lärarna betonade vikten av tydliga mål vilket redovisats tidigare. De menar även att det är viktigt att dessa mål är förankrade i personalgruppen så att deras behov och önskemål kan tillgodoses. Många av lärarna efterfrågade därför lyhördhet hos ledarskapet och markerade detta som en viktig friskfaktor. De menar att det är viktigt att chefen ser personalen och känner till vad de har för behov för att sedan utgå från dessa och se om det går att genomföra. Det kan vara en ekonomisk uppbackning som läraren behöver eller tid som behöver omplaceras för att få dagen att fungera. Det ska således finnas en öppenhet för önskemål där rektorn lyssnar på personalens behov. Låter man lärarna komma till skott så bygger mycket av trivseln på detta. Om man som rektor inte lyssnar in personalen är det enligt *Sjölund* omöjligt att ha koll på ”vad andra skulle tycka för det är trots allt 50-60 olika lärare på den här skolan och alla har olika intressen”. En lärare kanske vill sluta tidigare för att

hämta barnen, eller så närmar den sig pensionsåldern och ska bli pensionär och vill ha ett lugnare tempo. En lyhördhet för dessa önskemål räknades som en friskfaktor.

Rektor *Berg* är enligt *Alvberg* öppen för råd och tips från lärarkåren. Hon är mycket nöjd med kommunikationen mellan rektorer och lärare och anser att det är upp till båda parterna att se till att kommunikationen fungerar. Berättar läraren vad den tycker, har rektorn en chans att vara lyhörd och ändra på förhållandena. Lärare *Sjödahl* tycker att rektorn ska se till att ta sig tid att lyssna på personalen och att ha ”rökpausmentaliteten”, det vill säga att slappna av tillsammans med personalen. *Sjöstrand* menar att kommunikationen på Sjöskolan fungerar mer eller mindre bra. Han tycker att det är positivt att rektor *Sjö* tar sig tid att sätta sig ner och lyssna på lärarkåren och att han ställer upp för personalen när det behövs.

De markerade även att det är viktigt att ledningen har en förmåga till kommunikation och ett visst intresse för var personalen befinner sig i vardagen. Om lärarna har fullt upp med rättning och betygsättning ska rektorn kunna känna in och låta andra moment eller möten som kan röra upp känslor hos personalen vänta. Rektorn behöver enligt *Moberg* vara ”medveten att vi är i verksamheten med skolbarnen”. Detta kan annars upplevas frustrerande, som en ”sjukfaktor”. Ledningsgruppens företrädare från arbetslagen som sitter med rektorn och samtalar blir därför viktiga röster för att om inte annat uppdatera ledningen om var lärarkåren står för närvarande i sitt arbete, om det till exempel är en stressig eller lugn period.

En viktig aspekt inom kommunikationen med rektorn är att den inte får prata om annan personal i samtal med lärare utan att läraren vet att samtalet stannar mellan dem, speciellt när det rör känsliga ämnen. *Sjöstedt* säger ”När jag går för att prata med rektorn vill ju jag att det ska handla om det jag representerar och inte om någon annan person, han behöver ju inte prata om någon annan person med mig...” Detta har hänt och en del har mått dåligt av det. En annan aspekt är enligt *Sjöstedt* att läraren inte ska behöva vara rädd att säga vad den tycker, vilket det nu finns personal som inte vågar. Det börjar dock förbättras på detta område och klimatet börjar bli öppnare. Att kommunikationen inte riktigt fungerar så öppet som det bör och att personal inte säger vad de tycker rätt ut kan ha att göra med att rektorn kan bli ”riktigt förbannad när man säger vad man tycker/.../det beror ju oftast på att han inte är beredd på den frågan/.../”. Ett tyglat humör är viktigt för en fungerande kommunikation.

3.2.7 Feedback, uppskattning och uppmuntran

Rektor *Berg* reflekterar över feedback på sin skola och kommer fram till att det är viktigt och att hon säkert borde ge mer feedback i form av att tala om ”vad bra du är!” och ge dem en klapp på axeln. ”/.../det gör jag ju inte tillräckligt”. Samtidigt tror hon att personalen känner att de får en allmän feedback genom att hon har förtroende för dem vilket hon uttrycker ofta.

Rektor *Sjö* anser att feedback är en friskfaktor. Han ger feedback genom att på ett ärligt sätt tala om för personalen på vilka områden de kan utvecklas sedan han sett dem ute i klasser, eller slutsatser han dragit av det som han hör av annan personal eller elever. Han vill även visa personalen uppskattning genom att låta dem att kunna lite mer än honom på vissa områden. Han har inte facit i handen för alla situationer och behöver därför hjälp av lärarna vilka då känner att de är till nytta. Vissa lärare får lite extra uppmuntran. Är det några lärare som han är orolig för tar han lite ”extra kontakt och talar om att de duger som lärare”. En del kan vara lite osäkra men då går han fram och säger ”men det är ju jättebra!”.

Läraren *Moberg* tycker att det är viktigt att ledarskapet jobbar på ”att se personalen, att lyssna och ge feedback”. Detta tog flera lärare upp och när *Alvberg* berättade om vad som leder till att hon mår bra på sin arbetsplats kom svaret att ”man är uppskattad”.

Jag har aldrig fått så många positiva saker sagda till mig under min yrkeskarriär/.../där folk har talat om att ”det gjorde du bra”, ”ja men det låter jättebra”, ”vilken bra tanke!”. Eller; ”det är tur vi har dig, det är lite tråkigt när du är borta”, den

uppskattningen det är häftigt!//*Den hjälper dig?*//Ja, absolut då vill man ju bli lite bättre! Då var man ju bra och då vill man ju bli lite bättre nästa gång.

Denna uppskattning kommer enligt *Alvberg* från rektorer, lärare och elever och gör att hon växer. Uppmuntran från rektorerna brukar enligt *Alvberg* ske genom utvecklingssamtalen, men även genom lön och budget. *Sjöstrand* på Sjöskolan upplever att han sällan får positiv feedback från sitt ledarskap, istället får de som personalgrupp ofta höra negativa ord om saker som måste göras. De får positiv feedback ibland vilket sker under utvecklingssamtalen, men han saknar att någon gång få höra en spontan positiv respons direkt riktad till honom vilket han tror många skulle uppskatta. ”Det skulle stärka många, jag klarar mig men det finns vissa som kanske behöver ha det./*Man kanske suger åt sig*/när det kommer direkt istället för att det kommer till hela gruppen/mm/Det är mer spikrakt och det känns yhhh gött!”

Det finns andra lärare på Sjöskolan som berättar att de får väldigt mycket feedback och istället känner att rektorn borde få något tillbaka. Behovet är enligt lärare *Sjölund* individuellt. Vissa har inget större behov av att få feedback utan känner att de gör sitt jobb bra ändå. Andra vill ha en större del av bekräftelse från ledare och få en utvärdering så att man kan förbättra sig. ”Sen tror jag självklart att alla tycker det är ok att få bekräftat att man gör ett bra jobb det är klart att det är viktigt så att man inte känner sig bortglömd.”

Intervjupersonerna berättar att uppskattning även kan komma i form av att ledarskapet pysslar om personalen och ger dem praktiska belöningar som godis på alla hjärtans dag, en fruktkorg eller tårta nu och då. Dessa små saker är uppskattade. *Moberg* menar även att det är viktigt att skolan hör av sig om läraren är sjuk i mer än en vecka.

/.../att de ser oss tror jag kan betyda mycket och jag tror att det även kan betyda väldigt mycket i andra ändan om det inte hör av sig så kan det bli något som någon hänger upp sig på i många år. Att ”tänk när jag var sjuk så hörde de inte ens av sig...”

Enligt *Moberg* så ger och ger lärarna till eleverna och därför behöver de även ibland bara få ta emot. Dessa enkla saker för trivsel, att bjuda på något då och då får man igen, det blir ”mindre sjukskrivningar förhoppningsvis, så de pengarna kan vara väl investerade”.

3.2.8 Sammanfattning

Eftersträvansvärda egenskaper hos ledarskapet var att de har humor och ser hela skolan och lärarnas ämnen som en helhet. Raka och tydliga mål inverkar positivt på personalen och leder till mindre stress, spekulationer och oro. Lärarna på Sjöskolan hade svårt för impulsiviteten hos ledarskapet och menade att det vore bättre att i nya beslut först undersöka frågan hos personalen. Samtidigt förespråkar både rektorer och lärare vikten av frihet och tillit till lärarna. En tillåtande miljö där det finns chans till utmaningar och utveckling. Lärarna ville ha en öppen kontakt till ledarna och känna att de är lättillgängliga, lyhörda och har en god förmåga att kommunicera. Rektorerna var medvetna om att de ville vara ute mer bland personalen för att lyssna och stötta men att detta hindrades av det myckna resandet och att de samtidigt skulle vara tillgängliga för allmänheten. Det rådde delade meningar mellan lärarna om behovet av feedback vilket ansågs som ett individuellt behov, men att det är bra att få höra om man som lärare kan utvecklas på något område.

3.3 Arbete: lärarroll

Arbetet som lärare består av många olika delar, dels hur de upplever sin roll som lärare i förhållande till elever och andra lärare och dels hur de känner att de kan utföra sin uppgift.

Detta delas därför upp i två avsnitt. I det första avsnittet redovisas vad lärarna reflekterade kring nyckelfrågan ”Hur kan arbetet i fråga om din roll som lärare påverka din hälsa?”. Teman som rollintagande, erkännande, skillnaden mellan rollen och det privata jaget, arbetsglädje och flexibilitet i sitt undervisande uppkom under intervjuerna.

3.3.1 Lärarnas rollintagande

.../man ska veta varför man är här för jag är ju anställd här på ett uppdrag och inte som privatperson *Alvberg* för att jag har någon speciell egenskap som blå ögon eller så utan jag är här på ett uppdrag som jag ska genomföra.

Alvberg markerar att det är viktigt få ramar för sitt uppdrag och sin roll. Lärarna talade även om att ansvarsfördelningen är viktig, läraren ska inte ha för mycket eller för lite i förhållande till vad den själv känner att den klarar av. *Sjölund* uttryckte att om man trivs i ”rollen man har så trivs man säkert bättre som person också”. Det är viktigt att rätt person är på rätt plats. ”/... /en person som önskar att ha mycket ansvar och inte får det kan må dåligt av det tror jag och tvärt om”. Om man inte trivs i sin roll på jobbet säger *Sjölund*, tar man det ”säkert med sig hem privat också”.

Rollen som lärare har dock förändrats på senare år från att ha varit mer begränsad till den undervisande delen till att ha blivit mer breddad att även ta hand om eleven mer administrativt. Lärarna upplever att arbetet har pressats ihop. När *Sjöstedt* började som lärare var det lättare att få plats med arbetsuppgifterna, men att det på senare tid har blivit mer pappersarbete mer socialt arbete med eleverna samtidigt som hon har fler lektioner. *Myhrberg* har även uppmärksammat detta och känner att som lärare på skolan är man även ”socialarbetare nu för tiden, vi är ju inte bara undervisande utan det är ju så så mycket runt omkring”.

Sjöstrand gillar att ha en kompiskontakt med sina elever, genom att kunna skämta och använda ironi i språket när de talar till varandra men ändå att det sker på vuxna villkor. Han känner sig inte som en sträng person men ”ibland är det bra att vara det och då får jag spela en roll och den rollen tycker jag inte så mycket (om), men i vissa (fall)...måste man göra det”. *Sjöstrand* kan på så sätt träda in i en strängare lärarroll när det behövs. Läraren kan därför ibland behöva ta en roll som inte ingår i den egna personlighetsrepertoaren till vardags när den jobbar som lärare. Rollen som lärare påverkas även av erfarenheten och den grund man har att stå på. *Sjödahl* berättar att han gentemot elever har en väldigt bra kontakt och att han känner att många elever har förtroende för honom. Men gentemot lärare känner han sig underlägsen ibland och det tror han beror på att han inte har de ämneskunskaperna som han borde ha på grund av luckor i sin tidigare utbildning. Han känner dock att detta påverkar ”inte så mycket nu/.../men i början var det väldigt jobbigt då tänkte jag på det oftare eller hela tiden så...”.

Rektor *Sjö* har uppmärksammat att en del av lärarkåren tycker att det är svårt att ta till sig det nya uppdraget, det vill säga att man som lärare gör mer än att enbart undervisa. Det ingår nu även en hel del socialt ansvar för eleverna. Förberedelsetid blandas med mentorsuppdrag och alla lärare är knutna till elever. ”Och det är jobbigt för många lärare att alltid vara i ”tänket” om eleven och ’varför eleven’ och relationen där emellan” säger rektor *Sjö*. De kan få reda på så mycket om en del elever, att vissa lärare tycker det är svårt att veta hur de ska hantera detta i vardagen. Ju mer läraren vet om elevens förhållanden ”desto djupare blir problematiken att lösa och då kommer inte ämnet i fokus överhuvudtaget för en del (lärare) och då klarar de inte av det”. Det försvårar uppdraget för läraren på många sätt, men här är det vissa lärare som är professionella på så sätt att de vet hur de ska hantera den extra informationen när de kliver in i rollen som lärare, mentor och som ett föredöme. ”Det finns de

som klarar det, men det finns även de som inte klarar det/mm/de har problem i skolan och det beror på att de har jättemycket empati.” Detta ser rektor *Sjö* som ett problem.

/.../ett arbetsmiljöproblem så att det bara smäller om det när det blir för mycket. Undervisningen är en bit och det sociala omhändertagandet är en bit och visst det går in i varann så klart, men vi lever i ett dilemma där det finns en kader utav lärare som lever i den här ämnesfokuseringen. Som inte har köpt det här nya uppdraget.

3.3.2 Bekräftelsen av lärarrollen

Enligt *Myhrberg* är det viktigt att kunna vara sig själv inför klassen trots lärarrollen man har. *Myhrberg* menar att ”man spelar ju en liten roll som lärare också men jag vill ju gärna vara... jag”. De berättade även hur de blev bekräftade i denna roll som lärare. Dels genom att lärarna mötte föräldrar på stan som berättade att de hade ett gott rykte vilket gjorde att det blev roligt att jobba. Dels kom bekräftelsen genom att exempelvis en gammal elev vill känna igen läraren och hejar på stan fast det gått flera år sedan de gått ur skolan. Lärarna berättade glatt om detta, och sa samtidigt att om det skulle bli tvärt om och de skulle få mycket negativt tillbaka på sig som lärare skulle de inte vilja fortsätta.

3.3.3 Lärarroll och privatperson

Lärarna behöver en lagom distans mellan jobb och deras privata liv. De beskriver att de behöver göra skillnad mellan dessa eftersom det finns elever som inte tycker om läraren, inte för vem den är utan för det ämne den har. *Sjöstrand* markerar bland annat att det är viktigt att skilja på yrke och det privata jaget. Kommentarer som har med hans lärarroll att göra låter han rinna av sig.

Jag måste ju skilja på mitt yrke och mitt privatliv men det är svårt ibland/mm/. Men det måste man ju. På skolan för jag är ju en ”djävla lärare” för eleverna och som privatperson är jag inte lärare utan någon annan. Det är som en polis när den tar på sig uniformen, strikt, och sen utan, som en vanlig Svensson. Och sen ska man inte ta åt sig kommentarer från elever som kallar en ”djävla idiot” eller... det bryr jag mig inte om.

Rektor *Sjö* markerar att det är viktigt att kunna komma ifrån yrkesrollen på fritiden; att kunna vara privat till vardags. Han har löst det på ett sätt att han inte bor på orten. Därför möter han varken lärare eller föräldrar privat och han kan vara den han är hemma och ha sin yrkesroll på skolan i Bergsjö. ”Jag kan ha min yrkesroll här och kan gå på lite grann och jag behöver inte ta konsekvenserna på fritiden.” Det är även viktigt enligt *Sjö* att inte ta kritik som kommer genom yrkesrollen för personligt. ”/.../man får inte ta saker personligt, det är livsfarligt. /.../jag har svårt ibland för att se det som en roll. Jag ser det lite för personligt”.

3.3.4 Identiteten och glädjen i lärarrollen

Ett annat område som lärarna talade om och som kanske är det viktigaste är arbetsglädjen att få undervisa och att tycka om sitt arbete och sin roll som lärare. *Alvberg* ropar ut att det första hon tänker på av friskfaktorerna är ”Det roligaste yrket man kan ha är att vara lärare, det är det första”. Hon uppskattar skolan genom att hon får träffa alla elever och arbetskamrater. Det är en lätt stämning och trevligt folk. Även när hon har en liten förkylning går hon gärna till jobbet för ”att det är så roligt!”. ”/.../jag ska jobba tills jag är 65. Det ska jag och jag ska tycka att det är lika roligt då/.../och tycker jag inte att det är kul längre då måste jag flytta på mig då måste jag göra någonting annat.”

Flertalet lärare instämde i att läraryrket gav glädje. *Alvberg* berättar att hennes roll som lärare på Bergskolan påverkar henne positivt eftersom det är det enda som hon vill jobba med och hon tycker ”att det är roligt att jobba som lärare...”. Hon är väldigt socialt intresserad och vill få barnen att må bra. ”/.../så min lärarroll är att ge elever och barn allt det jag kan för då blir jag nöjd. Kan jag få det här barnet att må bra då blir jag nöjd och mår bättre.” Hennes ständiga nyfikenhet och förkärlek till att få lära sig nytt, ger henne glädje i arbetet. *Moberg* berättar att han påverkas mycket av att vara inom läraryrket och jobba med ungdomar ”jag identifierar mig nog väldigt mycket av att vara lärare/.../”. Yrket leder till många samtal ”i alla möjliga sammanhang där man umgås med folk/.../man har ju fötterna i en verklighet under dagen som man kan relatera till”.

3.3.5 Prestige och flexibilitet

Rektor *Sjö* menar att lärarna har kunskapen och kompetensen, men även erfarenheten i hur de kan förmedla denna till eleverna. Det som kan vara svårt är att göra situationsanpassade lektioner beroende på vilka klasser man som lärare har framför sig. Rektor *Sjö* menar att vissa lärare använder samma undervisningsstil hela tiden vilket kanske fungerar i sju av tio klasser, men det är viktigt att kunna byta och växla förhållningssätt. Anledningen till att lärarna inte gör detta kan ha att göra med prestige att göra eftersom ”det är så lätt att få en stämpel på sig att man är lite flummig för att man byter utbildningssätt”. Det är enligt honom viktigt för läraren att vara identifierbar i sitt sätt att undervisa. Den vill leva upp till sitt rykte att vara exempelvis tydlig och rak i sin lärarroll genom att undervisa på ett särskilt sätt och att eleverna ska få kämpa för sina betyg. Rektor *Sjö* menar att kommer sedan läraren till en svacka ”som är svår att hålla emot, det är då det blir komplikationer”.

/.../jag tror att det blir en komplex komplikation, förhållandet till gubben, förhållandet till sina egna barn och till sina vänner och skolan./.../för är det något som de identifierar sig för i denna lilla ort i Bergssjö så är det att man är lärare på Sjöskolan som håller en viss attityd så va.

Identiteten som lärare är därför viktig. Hotas denna av motgång som gör att läraren inte kan hålla samma standard som den brukar inför klassen kan det bli problematiskt. Han menar att det är viktigt att kunna ha en flexibel lärarroll och inte vara rädd att släppa lite på prestige.

3.3.6 Sammanfattning

Lärarrollen har en viktig betydelse för lärarens välmående och trivsel på arbetsplatsen. Lärarna talade om att det är viktigt att få tydliga ramar för sitt uppdrag och sin roll. Läraren ska även känna att rollklädnaden inte är så att säga för stor eller för liten i förhållande till sin kompetens, utan det ska vara rätt person på rätt plats. Lärarrollen har genomgått en förändring från att vara mer undervisande till en mer utbredd att även vara ”socialarbetare”. Detta kan leda till arbetsmiljöproblem för lärare som har svårt att kliva in och ut ur denna roll. Ibland får de inta roller utanför vad man uppfattar som gränser för den egna personligheten men vill ändå vara sig själva. Både lärare och rektorer betonar vikten av att kunna skilja mellan yrkesroll och privat roll. Arbetsglädjen att få jobba som lärare är viktig och när de är i sitt rätta sammanhang är de nöjda och mår bra. Det är viktigt enligt rektorerna att inte fastna i ett visst mönster för sin lärarroll utan att den kan vara flexibel.

3.4 Arbete: uppgift

Följande del är en fortsättning av arbetet, men denna gång sätts fokus på uppgiften. Huvudfrågan i detta avsnitt löd ”Hur kan arbetet i fråga om dina uppgifter som lärare påverka

din hälsa?”. I de spontana reaktionerna angående vilka friskfaktorer som påverkar lärarna, svarade intervjupersonerna att det är viktigt att läraren tycker att deras ämne är roligt och att lärarna får tid för förberedelse och planering. Under intervjuerna lyfte lärare och rektorer även upp vikten av att läraren känner att den kan utföra uppgiften med kompetens, kvalitet och ha utrymme för kreativitet, samt tiden och resursernas inverkan.

3.4.1 Lärare om ämne

Sjöstedt pekar på man som lärare måste ”tycka att sitt ämne är roligt så att man kan förmedla det” till eleverna/.../. Även om det för läraren blir en del upprepningar av lektioner med parallella klasser så är det ju alltid nytt för eleverna och då blir alla lektioner nya och intressanta med de frågor som ställs av eleverna. Ett annat spår som är viktigt inom ämnets inverkan på hälsan är enligt *Sjölund* att varje ämne måste ha lika stor legitimitet (se även 3.2.3) så att ”inget ämne blir favoriserat eller glömt undan och det spelar ingen roll om det är praktiska eller teoretiska ämnen”. Inget ämne får vara till för att fylla ut schemat utan ”alla ämnen är lika viktiga i skolan!”. En lärare med ett lite svagare självförtroende kan annars fara illa av en nonchalant attityd mot sitt ämne. Kombinationen av ämnen kan även vara viktiga på så sätt att det kan bli jobbigt för läraren som har två stora tunga ämnen.

3.4.2 Förberedelse

När lärarna funderade över vad som gör att de mår bra när de är på jobbet svarade *Sjödahl* direkt ”att jag är väl förberedd”. Han förklarar att detta kan bero på att han inte känner sig så säker i sitt ämne och därför gör bättre ifrån sig när han förbereder sig.

Sjöstrand berättar att det kan bli stressigt om han inte är riktigt förberedd vilket påverkar honom som lärare, men även eleverna vilka märker det ganska väl. Han vill hellre ha en god planering och struktur på lektionerna. Ibland känner han att han kliver in i klassrummet och bara frågar sig ”Vad ska jag göra?”. Vid sådana tillfällen har han en del knep att ta till ”så det går att fixa lektion men det är inte gött/.../”. Han skulle gärna ha mer tid för planering och vill inte ta med sig jobbet hem eftersom han då vill hinna andra saker.

Samtidigt kan lugnet inför lektionsplaneringen komma med åren. *Sahlberg* berättar att hon känner sig lugn och att arbetet och uppgiften inte stressar henne nu efter 40 års erfarenhet av yrket. Planeringen sker så gott som automatiskt. *Sjölund* talar även om planeringens vikt för att må bra som lärare och menar att han mår bra ”så länge jag har möjlighet att planera och styra det själv så det inte börjar med att jobbet styr mig”.

När man börjar hamna i ett läge att det hamnar saker över en som man inte riktigt har kontroll över så man inte då längre jobbar som ett scenario att man uppfattar allt som brandsläckning då skulle det bli jobbig/.../brandsläckning; alltså att det dyker upp saker och så måste man vara tvungen att fixa det så att det går i lås/ja/då blir det väldigt duttigt. Det skulle bli väldigt jobbigt tror jag, men så känner jag inte att jag har det.

Rektor *Sjö* talar om vikten av lektionsplaneringen för läraren att de får förbereda sig och tänka igenom frågeställningar. En viktig friskfaktor enligt honom att läraren förbereds inför kommande klasser så den vet hur den ska ställa in siktet på arbetet och vara beredd sig på att exempelvis lägga ner extra tid på elevvård när terminen börjar. Rektor *Berg* talar om innebörden av erfarenheten att veta på vilken nivå som undervisningen ska läggas på. Genom erfarenhet blir läraren trygg och får lättare att sätta upp realistiska mål. Kommer läraren som nyexaminerad med en för hög förväntan på eleverna kan det bli kris. Då får arbetslaget tala om vad man kan förvänta sig och vad som är en lagom nivå för både lärare och elever.

Rektor *Sjö* menar att lärarna trivs bra och blir trygga som lärare genom deras erfarenhet i undervisningen, att de får ha ett ämne de är experter i samt att de har en frihet i hur de går till väga så länge de håller sig till kursplanen och ämnet.

3.4.3 Kompetens

Kompetensen är enligt rektorerna ytterligare en av de viktiga faktorerna för lärarens hälsa. När läraren känner att den har kompetensen att klara av uppdraget som den ställs inför ökar "säkerhetsgraden" hos denne. Läraren *Alvberg* instämmer med rektorerna och menar "Är du satt på ett arbete där du inte har kompetensen då kan du ju inte göra ett bra jobb då mår du ju dåligt". Hon känner att hon har den kompetens som behövs för att utföra de uppgifter som förväntas av henne. *Alvberg* har även ytterligare kompetens vilken inte används ännu då hon fortfarande är relativt ny på skolan, men hon räknar med att få använda den senare beroende på lyhördheten hos rektorerna.

Sjölund markerar även att kompetensen är viktig för läraren, annars tar läraren sig vatten över huvudet. Det "är klart att det är viktigt att tro på sina egna färdigheter", detta måste man enligt honom göra om man jobbar i skolan. "Känner man inte att man klarar av det här då blir man inte gammal, för det avslöjar eleverna direkt." Då blir man enligt *Sjölund* ingen bra ledare och bryter omedvetet ner sin auktoritet inför eleverna där en del är snabba med att avslöja det och där "rätt sorts elever utnyttjar det". *Sjölund* talade även om känslan av att vara nöjd med utförandet av sin uppgift.

Ja, det viktigaste är väl vad man själv tycker. Om man själv tycker att man utför sitt jobb väldigt bra och andra inte håller med skulle man ju gärna vilja ta reda på varför, men om man själv är nöjd med hur man utför sitt jobb, ja då sover man väl gott om kvällarna då man går hem med gott samvete.

Det viktigaste blir således att läraren själv är nöjd med sin insats. Kvalitén i arbetet som utförs kan dock bero på vilka elever läraren undervisar. Om eleverna är lugna och duktiga att ta till sig kunskap är det lättare för läraren göra en bra insats med kvalitét vilket i sin tur medför att den trivs bra på sin arbetsplats. *Sjödahl* talade om att han kände sig nöjd när han får förbereda sig och finna kreativitet inför mötet med eleverna, men har inte alltid denna möjlighet.

.../det negativa är att det är för lite tid till reflektioner. Det är ofta i ett lov när du har varvat ner lite några dagar som idéerna kommer igen och inte i pressade perioder som under nationella prov och betygssättning och sånt här/mm/då går det mycket på rutin/.../. Då är det mer pressande.../när det blir för mycket att göra så är du inte kreativ, då är det svårt att komma på nya idéer hur man ska gå vidare.

I slutet på terminen "så kör det på bara". Nu när *Sjödahl* har jobbat några år har han å ena sidan mer och mer kommit in i lärarrollen men har å andra sidan släppt många idéer och tankar som han ville göra som ny lärare. Det är viktigt för läraren att få använda sig av sin kreativitet att utveckla idéer så att arbetet inte blir så låst till ett visst mönster. Samtidigt måste det finnas ett ramverk runt om som sätter gränser. *Alvberg* berättar att det är viktigt att hon får vara kreativ. Hon skulle inte må bra av att glida in i en passivitet och alltid köra samma koncept på lektionerna. Kreativiteten i uppgiften ger på så sätt ny energi och drivkraft till lärarna i mötet med eleverna.

3.4.4 Tid

Förberedelsen och planeringen har visat sig vara viktiga ingredienser för välmåendet. Detta påverkas av tiden på terminen då vissa perioder är mer hektiska än andra. Proverperioder kan lätt bli stressiga då lärarna behöver se till att alla elever hinner bli färdiga med det aktuella

området samtidigt som de undrar över sina betyg i slutet av terminen. Tiden blir således en viktig aspekt för lärarens vardag. Lärarna berättade att schemat påverkade dem. Vissa var glada över att rektorn var villig att placera om tiden så att läraren kunde få en ledig eftermiddag i veckan. Andra kände att de skulle behöva ha en annan planering av schemat för att hinna återhämta sig och förbereda mentalt och praktiskt inför nästa lektion.

En fördel som lärare har är att det finns en frihet i hur de vill lägga upp sin tid. De kan låta arbetet få präglas av sin egen vardag och satsa extra och vara riktigt ambitiös och hitta på nytt material vissa perioder medan de kan vila lite mer i andra. Denna frihet i yrket såg en del lärare vara en faktor som gjorde att de mår bra.

Tiden kan dock vara knapp och göra att läraren behöver pressa sig lite extra för elevernas inläring. *Sjöstrand* berättar att han ibland känner att han inte kan vara hemma trots att han är sjuk, på grund av att eleverna behöver ha honom för att få sina slutbetyg. Han tycker att hela Sjöskolan är speedad i slutet av terminen. ”/.../man får gå på tå, varenda en är ju uppåt väggarna och görtrött och sliten och sen bara ’schhh’ sjunker man ihop”.

Rektor *Sjö* menar att det är bra att kunna ta ”hänsyn till individuella schemalösningar i viss mån”. Behöver en lärare få en tidigare sluttid på fredagen kan man lägga mer arbetstid på andra dagar. Målet är dock att ha så många lärare som möjligt på skolan när eleverna befinner sig där. Men det är enligt rektor *Sjö* viktigt att hålla en dialog med läraren om möjligheten att någon gång när det behövs få en lite senare start på dagen eller någon gång ett litet tidigare slut. Detta är bidragande till en hälsosam arbetsplats. Det ska vara ett tillåtande klimat på arbetsplatsen så att de inom arbetslaget kan hjälpa och stötta varandra när de behöver byta ut tider. Lärarna kan under terminen gå igenom olika perioder med mer eller mindre stress enligt rektor *Sjö*. Terminen blir som en bergochdalbana som går upp och ner under årets olika delar. Personalens välmående rör sig i denna bana hela terminen; ”ibland mår de bra och ibland dåligt, det är upp och ner, det är en balansgång hela tiden ...”.

3.4.5 Resurser

Att skolan är organiserad utifrån olika ansvarsområden anser rektor *Sjö* vara en friskfaktor för lärarna. Genom ett resursteam kan elever få hjälp i svåra situationer som går över lärarens förmåga till att hjälpa.

Det är också en friskfaktor och att vi har möjligheter att ta hand om barn som far illa på ett speciellt sätt på den här skolan, att det finns människor som står och är beredda att hjälpa till när det bränner till. När mentorn har gjort sitt och när arbetslaget har gjort sitt så kan jag med gott samvete lämna över ärendet till experter som finns på skolan men ändå träffa elever.

Resurser på skolan är viktiga för att läraren ska kunna slappna av i sin uppgift. Lärarna på Bergskolan talar om tryggheten i att veta att de kan få hjälp till svaga elever. Om de har en elev som inte klara av att vara i klassen i basämnena så finns det resurser så att eleven får komma till en annan lärare eller ett studierum under lektionen.

När saker inte flyter är det jobbigare. *Sjöstrand* tycker att något som brister i resurserna och som kan verka stressande är när någon vikarie ska ta hand om eleverna och att den huvudansvarige läraren inte vet om eleverna får all kunskap de behöver. I hans ämnen så finns det inte så många andra lärare som kan hoppa in. *Sjöstrand* menar även att resurserna inom elevvården kan brista ibland vilket kan vara jobbigt. Det kan ta lång tid för elevvårdsteamet att komma igång i processen för elever som inte mår bra. Detta skrämmer honom och kan ge en känsla av hjälplöshet när det går för långsamt i uppbackningen av elever och deras skolgång. Läraren *Sjölund* tycker till skillnad från sin kollega att det finns bra resurser och ett stöd när det gäller vården av elever.

Det är backup då vi har ett fall med en elev som vi har en förälder som ställer på ganska mycket så har vi folk att tillgå där/mm/ehm, rena mentorsfrågor, elevvården samma sak så har vi personal som kan komma in och stötta och hjälpa till att vara en länk mellan sig, förälder och skolan och så vidare. Så det är rent administrativt att de stöder på väldigt bra och att det flyter på/mm/och så länge jobbet flyter på så är man nöjd med...

Sjölund anser att resurserna är bra på Sjöskolan jämfört med andra skolor. Han tycker att skolan har väldigt bra ramfaktorer. Han tycker att faciliteterna är bra och att det finns uteområden med nära anknytning till skolan. ”Vi har väldigt bra resurser på alla sätt och vis/.../Och det bidrar till att göra jobbet mycket roligare.” Han menar att han får den hjälp och det stöd som behövs ur ett pedagogiskt perspektiv samt den utrustning som krävs för att utföra lektionerna.

Resurserna handlar även om den teknik man kan använda sig av inom undervisningen. Här känner *Sjödahl* att den är bristfällig och kan leda till stress då ”du ska boka TV och du ska boka datasal och det finns inte tid och du måste planera om”. Resurser kan slutligen även handla om att som lärare få vidareutbilda sig genom att åka på resor. *Sahlberg* berättar att resurserna har förändrats en del de sista åren. Tidigare så finansierade skolan så att lärare fick åka på kurs för att få ny inspiration till sitt arbete, men nu få lärarna bekosta dem själv. *Sahlberg* tycker ändå att det är värt pengarna.

3.4.6 Sammanfattning

Vad som påverkar läraren i sin uppgift har att göra med att läraren trivs med sitt ämne och att kombinationen av ämnen fungerar bra. Läraren behöver även få tid till att planera och förbereda sig inför kommande lektioner. Erfarenheten är viktig för läraren och gör att den mer och mer kan slappna av i uppgifterna. För läraren är känslan av kompetens, kvalité och kreativitet i uppgiften viktigt för att kunna känna sig nöjd. Tid och resurser i form av material kan ibland sätta käppar i hjulet och hindra läraren från att utöva alla sina idéer. Resurser ifråga om elevhjälp är uppskattat och viktigt då detta i längden även påverkar läraren. Individuella schemalösningar är uppskattade och uppmärksammades av både rektorer och lärare. Båda grupperna är även medvetna om att stressiga perioder kommer och går under året.

3.5 Kollegor

Huvudfrågan för följande faktor löd ”Hur/påverkar dina kollegor din hälsa på arbetsplatsen?” med delfrågor angående stöttning och erkännande. Under de spontana reaktionerna i intervjuens inledning då de intervjuade ombads att berätta om friskfaktorer nämnde de arbetskamraterna, att få sitta och prata med kollegorna, uppskattning, humor, och att man ställer upp för varandra. Intervjumaterialet visar på kollegornas betydelse som friskfaktor; genom hur klimatet inom gruppen inverkar på lärarna, att de stöder varandra, samtalar under pausen i personalrummet och att de respekterar varandra. Det är enligt intervjupersonerna en fördel om personalgruppen är blandad vad gäller ålder, kön och erfarenhet.

3.5.1 Klimatet på skolan

När lärarna blev ombudda att räkna upp positiva friskfaktorer på arbetsplatsen kom ofta arbetslaget och medmentorerna upp i svaren. Att träffa andra lärare gjorde att de mådde bra och det gav dem en liten kick när de fick träffa andra kollegor och utbyta erfarenheter inom sitt område. Mötet med andra lärare påverkar klimatet på skolan och därmed lärarnas välmående. Lärare *Myhrberg* berättar att Bergskolan har ett öppet klimat.

Men vi är väldigt glada och väldigt skämtsamma. Det är väldigt högt i tak, det är mycket skämt och mycket skratt och skratt är ju så underbart alltså! Så det är nog styrkan/.../Det är en fantastisk skola, så jag vet inte om jag vill gå i pension. Jag skulle vilja fortsätta!

Myhrberg fortsätter berätta att ”/.../det som är bra här är ju faktiskt klimatet i det här lärarrummet. Det är ju faktiskt otroligt/mm/vi är många, men ingen är utanför. Alla, kommer det nya lärare så trivs de ofta väldigt bra och väldigt många stannar.” Det är därför ett mycket stabilt kollegium genom åren. Personalen är glada och skämtsamma. *Myhrberg* tycker att det är roligt att gå upp och jobba på morgonen för hon har så trevliga arbetskamrater och för att hon trivs så bra. Hon menar att det är viktigt att man kommer bra överens på sin arbetsplats med de människor man arbetar med annars blir det ett outhärdligt arbete. Hon berättar att hon kan sakna dem ibland på helgen och att hon vill att en ny vecka ska komma så att de får träffas igen. På slutet av sommarlovet kan hon även känna att lovet borde ta slut för att hon vill börja jobba igen ”och det är väl på grund av att jag har det bra socialt och så, så är jobbet för mig väldigt viktigt”.

Lärare *Alvberg*, vilken är relativt ny på Bergskolan, stämmer in i denna beskrivning och menar att det är lätt att komma in i gruppen. Alla stod med öppna armar och var nyfikna på vem hon var. Detta är en stor viktig positiv aspekt för om ”man kommit hit och folk hade tittat, och man liksom hade fått jobba sig in i arbetslaget/mm/då hade man inte mått så gott, det tror jag inte”. Men hon berättar att det är en ”lätt stämning, det är trevligt, folk är hjälpsamma, det är världens bästa arbetsplats”. Alla ställer upp för varandra och det är inte ett kontrollerande klimat utan ”/.../det är som en enda stor familj, man behöver inte ens skvallra utan man ska acceptera varandras olikheter”.

Den gemytliga familjestämningen verkar ha ett positivt inflytande på personalen och det är även något som syntes genom observationen i skolans personalrum. Det var lätt att komma in i gruppen. Personalen var intresserad av vem den nya personen var och de kom fram och frågade om jag var en ny lärare och när så inte var fallet frågade de om vad mitt uppdrag var. Klimatet var på så sätt nyfiket och öppet. *Sjöstrand* uppskattar sitt arbetslag på Sjöskolan väldigt mycket vilket är glatt, livat och harmoniskt där de stöttar varandra när så behövs.

Rektor *Berg* reflekterar över frisktalet på Bergskolan och berättar att denna skola har den högsta friskfaktorn i kommunen. Hon pekar på att personalen trivs och att det är lärare från andra skolor som även söker sig till skolan på grund av detta. När en del personal talar om skolan säger de att ”det är en otrolig skola/.../folk säger att det sitter något i väggarna...”.

3.5.2 Stödet och att vara innesluten

Det är viktigt att känna sig innesluten i gemenskapen menar rektor *Berg*. Hon misstänker att sjukskrivningar kan bero på att läraren känt sig utanför och inte fått det stöd den behövt. ”/.../då är ju den personen med men ändå inte innerligt med i kollegiet. Du kan ju sitta här och vara med och det syns som att du är med, men innerligen är du kanske inte det”. Rektor *Berg* menar att det på Bergskolan fungerar bra och att det nu och då har tillkommit lärare vilka snabbt får stöttning av den etablerade personalen. Kollegorna är hänsynsfulla och inneslutande, ”ser de att något är galet så hjälper de varandra” säger hon.

Rektor *Sjö* menar att arbetslaget är viktigt för läraren och att det bidrar till trivseln på arbetsplatsen. I gemenskapen med andra lärare kan de finna stöd och samråd. Han är medveten om att det är viktigt att ha ett bollplank nära vid sin sida. Själv har han en person som står honom nära i organisationen och som han litar på till hundra procent som person, för hans kompetens och stöd. Har man enligt honom funnit en sådan person att berätta hemligheter för har man kommit väldigt långt vilket han anser vara väldigt viktigt.

Arbetskamraterna är viktiga enligt *Myhrberg* för ibland har läraren en jobbig klass med mycket sociala problem. Har de då en bra medmentor kan de ta itu med dessa tillsammans. Hon berättar att det på Bergskolan är:

"/.../härligt att komma in i lärarrummet om man har haft en jobbig lektion eller en jobbig elev så kan vi alltid prata om det och vi törs alltid prata om det för det är aldrig någon som, man håller det inte för sig själv utan då får man tips från kollegor och de stöttar en... å det är mycket bra relationer! Det är väldigt viktigt att man har stöttning hos varandra.

Förutom ett lyssnande öra så kan kollegor även finns även till hjälp för varandra på ett praktiskt sätt. Om en av kollegorna i teamet har en stor arbetsbörda så kan den andra gå in och ta mer, avlasta kollegan och på så sätt komplettera varandra. *Sjöstrand* berättar att det är arbetslaget som gör att han trivs på sin arbetsplats. ”Vi stöttar alla och pratar med alla och är det någon som inte mår bra så försöker vi hjälpa till och alltid finns det någon som man kan luta sig mot i arbetslaget.”

Det är det jag känner att jag trivs så bra, jag kan liksom, jag har fått en sådan relation med allihopa, så har du problem eller är det något som är bra så berättar du det. De lyssnar och vi sitter och pratar och diskuterar i gruppen och alla vet ju om någon har gått igenom vissa saker så berättar man det, eller om det är glatt så berättar man det. Man har som, det är som en liten familj. Och allihopa, vi trivs väldigt bra med allihopa.

För *Sjöstedt* handlar kollegor mycket om att de kan prata med varandra både på jobbet men även på fritiden. Hon och hennes närmsta kollega ringer och skriver kort till varandra. Hon känner att det är ett viktigt samarbete som de har eftersom de kompletterar varandra och samarbetar på ett bra sätt. De har ett bra förhållande där de kan prata om allt och tillsammans reflektera över gemensamma temadagar.

3.5.3 Pausprat och personalrum

Sjölund trivs bra på sin arbetsplats eftersom han jobbar tillsammans med bra kollegor. Speciellt hans arbetslag är väldigt måna om varandra. Det sociala nätverket är på så sätt en stor del i vad som är viktigt för hälsan. Lärarna uppskattar att sitta och prata med kollegorna på jobbet och ibland få tid att prata om allt annat än jobbet och på så sätt koppla av lite. Det som är lite tråkigt nu för tiden enligt *Sahlberg* är att alla har paus olika tider av dagen. Detta gör att de inte träffar vissa kollegor. Det var bättre tidigare när alla lärare hade två gemensamma pauser på vardera 20 minuter; en på förmiddagen och en på eftermiddagen vilket gav alla chansen att mötas i personalrummet. När lärarna samtalar kommer de fram till nya idéer inom skolarbetet. Lärarna lär känna varandra bättre och de lär sig läsa av varandra och märker om något inte står rätt till. Då får de chans att prata ut med varandra. Även rektorerna är medvetna om att samtalen fungerar som en ventil, vilken ger lärarna en distans till arbetsvardagen. Denna ventil är en trygghet för personalen enligt rektor Sjö.

Pausprat och personalrum hör ofta ihop. Båda skolorna har fina och välmöblerade personalrum. En skillnad är att Bergskolans personalrum ofta var välbesökt medan det i Sjöskolans personalrum endast satt en eller två personer. Detta har sin förklaring enligt *Sjöstedt* i att ”sedan vi började med arbetslagen så har det blivit små skolor i en stor skola/... /” vilket hon skulle vilja se en förändring på (se även 3.1.2) Lärarna sitter i sina mindre arbetslag på sina arbetsrum under fiket vilket gör att hon tappar kontakten med kollegorna i andra arbetslag ”/.../jag vet knappt om de har varit här den här dagen”.

På Bergskolan har de ett välfungerande personalrum där lärarna ofta träffas och pratar. Enligt lärarna betyder detta mycket för vardagen då detta blir en naturlig mötesplats och ett rum för reflektioner. Eftersom rummet är relativt elevfritt finns även chansen att som irriterad lärare få prata ut med någon kollega om en bråkig elev, ventilera och sedan gå ut glad igen utan att det gått ut över eleven. På Bergskolan är personalrummet ett frirum för lärarna att stöta och blöta tankar med varandra. Lärarna kan tala om allt och både ta upp problem och lyfta av bördor från sina axlar men även få tillfälle till att skratta.

3.5.4 Respekt och trygghet

Det som gör att vardagen med lärarkollegor fungerar är att de visar ömsesidig respekt för person och ämne och det är viktigt att lärarna kommer överens, annars mår läraren inte bra på sin arbetsplats. De flesta lärarna var överens om att meningsskillnader skulle redas ut genom dialog med de involverade och inte bakom ryggen på någon lärare. Lärarna på båda skolorna menade att det var en hög moral på arbetsplatsen och att baktaleri var mycket sällsynt bland kollegorna. Alla försökte istället se att kollegorna strävade efter att göra ett gott jobb. Den höga moralen på arbetsplatsen förklarade lärarna med att alla är pedagoger med ett större medvetande på att ta hand om andra människor samt utbildningsgraden. En trygg och stöttande arbetsgrupp tänker alla utifrån elevernas bästa och inte egoistiskt utifrån sig själva.

3.5.5 En blandad grupp

Moberg uppskattar att det är en bra blandning av män och kvinnor i olika åldrar. Han menar att det är viktigt för honom eftersom han har jobbat på andra ställen tidigare där det var mest kvinnor vilket inte passade honom så bra då det blev lite ”kackligt”. Samtidigt kan det vara slitsamt att enbart jobba med män vilket han även har gjort. Därför gillar han mixen av erfarenheter och nya idéer som både män och kvinnor har med sig. Det är en trygg personalgrupp med mycket erfarenhet på Bergskolan. Det finns på så sätt flera naturligt starka ledare som de mindre erfarna kan vända sig till och få stöttning av vilket ger en stor behaglig trygghet.

Sjöstrand uppskattar personalens mångfald när det gäller erfarenheter de fått innan läraryrket. De skilda erfarenheterna blir till en stor fördel då lärarna får nya synsätt på tillvaron. Sjöskolan har en blandning av lärare och vissa har läst till lärare på äldre dar och tycker att det är roligt att jobba med ungdomar. Detta menar *Sjöstrand* är en väldigt bra kombination och gör att han trivs bra på skolan.

Rektor *Sjö* tar spontant upp en faktor som han har sett är viktigt för personalgruppen och det är dess sammansättning av män och kvinnor. Han menar på att det ska vara hälften män och hälften kvinnor. Det är viktigt att de är lika många. Han berättar att det på Sjöskolan är 65% kvinnor och 35% män vilket gör att det blir en speciell vardag på så sätt att det ibland blir ”lite för plottrigt”. Han saknar det ”raka, att chansa” och skulle vilja ha mindre ”snack” och ”mer verkstad” vilket kunde vara fallet med en blandad personalgrupp.

Rektor *Berg* beskriver att en viktig faktor för trivseln är att personalgruppen ska vara lagom stor så att läraren kan välja med vem den vill umgås med på sin rast. ”På en liten arbetsplats så finns inte den möjligheten/.../då är det alltid samma personer, samma gnäll... varje dag och det slipper du här/.../jag ser en risk att jobba på en liten skola med ett fåtal och man kan irritera sig på någon då.”

3.5.6 Sammanfattning

Kollegorna bidrar till att lärarna kan sitta ner och slappna av och prata om skolarbetet men även om saker utanför skolarbetet. Tillsammans kan de stötta varandra i skolsituationer och privatliv. Lärarna uppskattar ett glatt klimat med god humor. Det är viktigt att arbetsgruppen präglas av en hög moral med raka och tydliga budskap så att det inte sker något skvaller.

Istället kan personalen känna glädjen i att vara inneslutna av gruppen. En variation av lärarnas ålder, kön och erfarenhet är till fördel. Rektorererna tog även upp inverkan av personalgruppens storlek och menar att en lagom stor grupp ger en variation på samvaron bland lärarna.

3.6 Elever

Detta avsnitt tar upp elevernas inverkan på lärarens hälsa. Huvudfrågan som ställdes löd ”Inverkar dina elever på din hälsa?”. Svaren kretsade kring glädjen av att få ha elevkontakten och uppmuntran utifrån denna. När de i början av intervjun ombads att spontant räkna upp områden som de menar påverkar deras välmående kom elever ofta in i bilden. De områden som lärarna och rektorererna uppmärksammade angående eleverna var den glädje det ger att arbeta med dem, elevernas mående och den uppskattning de ger genom ord och handling. Klassens storlek och homogenitet kom även upp och slutligen föräldrakontakten.

3.6.1 Glädjen i arbetet med elever

Eleverna får lärarna att glädjas över sin arbetsdag. Rektor *Sjö* berättar att ”det finns klasser som man kommer till och bara ställer in ena foten inom dörren så går det en varm känsla genom hela kroppen”. Vissa klasser på Sjöskolan har varit så välfungerande där eleverna lyssnar och tar in vilket ger lärarna en positiv känsla. ”Ja det ger ju en enorm...friskhetsfaktor, de längtar ju efter att undervisa i vissa klasser det vet jag ju”. Men det finns även andra konstellationer av klasser som är svårare för läraren att nå. Rektor *Sjö* berättar att det kan finnas klasser som läraren nästan hatar på schemat där det känns hopplöst för läraren vilket bidrar till mycket oro.

Även Rektor *Berg* säger att ”/.../eleverna betyder naturligtvis väldigt mycket” som friskfaktor i lärarens vardag. Hon är dock noggrann med att inte lägga någon skuld på eleverna för någon lärares hälsa eller sjukskrivning. Läraren arbetar professionellt och måste anpassa sig efter situationen.

En stor del av lärarens vardag går till att undervisa elever och det är därför intressant att veta vad lärarna säger om hur elever påverkar hälsan. Intervjumaterialet visar att lärarna känner en positiv förväntan och längtan inför att träffa eleverna. Enligt dem är detta på grund av att de tycker väldigt mycket om att få undervisa. För *Sjödahl* är kontakten med eleverna viktigast. Han vill väcka deras intresse genom att vara förberedd och kreativ. Att fånga eleverna är det han tycker är roligast med läraryrket. När eleverna verkligen försöker och gör sitt bästa för att de vill lära sig trots att skolarbetet är tufft ger det guld tillfällen till lärarna. Eleverna ger drivkraft och arbetsglädje till lärarna och gör att de ser fram emot en ny dag.

Eleverna är en viktig orsak till varför *Sahlberg* jobbar som lärare, de har en så ”go kontakt” med varandra. Om det hade gått två dagar och *Sahlberg* hade vantrivts på skolan och med eleverna så hade hon slutat direkt. Eleverna påverkar *Mobergs* hälsa genom alla skratt de lockar fram. ”Jo, men absolut, men framför allt så tror jag att de är ju roliga. Man skrattar ju så många gånger per dag och skratt är ju hälsofrämjande!”

3.6.2 Hur eleverna mår och agerar

En friskfaktor för *Myhrberg* är att ”du kommer överens med dina elever och att du kommer bra överens. Annars är det ju ett outhärdligt arbete, det skulle man ju inte klara av”. Eleverna har en inverkan på lärarens hälsa enligt *Myhrberg*. ”Ja, det är klart att de har. Om de lever rövare och är otrevliga och oförsänkda det är klart att det måste vara fruktansvärt!” Självt har hon dock aldrig råkat ut för sådana klasser. De har varit bråkiga ibland, men inte otrevliga. Om relationen till eleverna fungerar bra så kan läraren fokusera på sitt undervisningsuppdrag vilket är energisparande. *Myhrberg* ser ett problem hos en del lärare.

Och jag tror att många lärare som har det jobbigt, de stänger av så att de fortsätter att jobba fast det är dåligt och det måste ju smälla någonstans/.../de låter barnen ta överhanden och de stänger av och går in och gör sin lektion och går ut och så, även om eleverna är otrevliga och de mår inte bra./.../Sen så är det att, hade det hänt mig då hade jag inte fortsatt som lärare/mm/för då skulle jag inte kunna jobba.

Sjöstrand tar gärna itu med elever som har det jobbigt. Han är själv uppväxt med sådana och vet hur de fungerar och kan därför ta dem till sig. En gång fick han hjälpa en kille som var ”psykotisk när han kom” till skolan och var svår att undervisa. *Sjöstrand* var själv inte rädd att ta itu med denna elev som var kaxig och försökte skrämma sin omgivning. *Sjöstrand* själv blev hotad till livet av denna elev och menar att det ”är en sån situation som kan vara mycket stressig ibland och jobbig mellan elev och lärare” och kräver goda resurser på skolan.

Även Rektor *Berg* uppmärksammar att skolans arbete påverkas av elevernas allmänna tillstånd. Lugna elever skapar ett lugnt klimat vilket gör att arbetsdagen fungerar bättre för läraren. Om skolan skulle kunna ha föräldrautbildning och på så sätt få ”ungar som fungerar bättre, mindre narkotika, mindre alkohol, skilsmässor, mindre djävulskap då skulle det vara ännu bättre här på skolan”.

Rektor *Sjö* har även eleverna i tankarna. Ofta kan det vara svårt att som rektor eller lärare veta var uppdraget börjar och var det slutar när behoven hos eleven blir stora. Till sin hjälp har de ett elevvårdsteam, vilket är den viktigaste enheten efter lärarna på skolan. Teamet är viktigt då det är där tankarna förankras på hur de ska klara uppdraget och balansera mellan undervisningen och elevens sociala omhändertagande. Detta dilemma ”var går gränsen för vårt uppdrag, åtagandet där/.../ser jag som ett problem, det är ett arbetsmiljöproblem så att det bara smäller om det när det blir för mycket”. Det är därför viktigt att det finns ett team som jobbar med elevens sociala behov, och stöttar lärarna i det som rektor *Sjö* kallar för ”det nya uppdraget”, nämligen det sociala omhändertagandet.

3.6.3 Direkt uppskattning genom ord

Tidigare berättade lärare *Alvberg* om den uppskattning man kan få som lärare, den kom från rektorer och andra lärare men även från elever. Hon berättar glatt hur hennes elever gärna vill ha henne i alla ämnen även om det inte är hennes inriktning med kommentaren att ”det går bättre om vi har dig...”. Hon berättar även om en kille som kommer på lektioner även om han inte behöver bara för att han tycker att det är så trevligt. En av intervjuerna sker i *Myhrbergs* klassrum. Tavlan är fylld av olika kommentarer om *Myhrberg* som lärare. Det står att ”*Myhrberg* är den bästa läraren”, ”*Myhrberg* är den bästa av de bästa” o.s.v. *Myhrberg* berättar under skratt att ”/.../det ger ju så mycket, för att man får, om man säger, uppmuntrande saker, det är klart att det är roligt att höra ständig feedback från barnen det är ju viktigt. Det är bättre än löneförhöjning!/.../Det känns bra.” Uppskattning kan komma både från elever och från föräldrar, enligt *Myhrberg* och gör att det blir roligt att arbeta.

När en del av lärarna var på väg mot intervjun och gick i korridoren ropade och hejade eleverna på dem. För en av lärarna ropade eleverna från andra sidan hallen och detta gör de varje dag så fort de ser honom, även om det är den tionde gången samma dag. *Sjöstrand* har upplevt en glädje av elevernas uppskattning även efter att de ha slutat skolan. Han kan möta någon på stan som utropar ”Tjenare *Sjöstrand*”, och han berättar att ”de är tjugo år idag, men det sitter i... ja det känns bra”.

3.6.4 Indirekt uppskattning genom elevernas gensvar

Lärare *Sjöstedt* berättar att elevernas respons är viktig för sitt välmående; ”/.../man känner ju när de har lärt sig något när de får en ”aha-upplevelse”, då mår man bra...”. Hon beskriver att eleverna visar sin uppskattning av läraren genom att de öppnar sig och ställer intressanta

frågor och litar på lärarens förmåga och kunskap. För henne kan det vara uppmuntrande när elever kommer och berättar om att projektet de gjort i skolan fungerat bra och när de är intresserade och kommer och frågar om saker utifrån vardagslivet kopplat till hennes ämne. ”/.../de tror ju att man kan allting och det är ju roligt att de har förtroende för en.”

Sjölund berättar att eleverna visar erkännande och uppskattning av läraren genom hur de sköter ämnet. Gör de ett bra jobb inom ämnet har läraren nått fram. Han berättar även att hans ”ultimata positiva känsla” är när han har elever som han vet har svårt för hans ämne ”gör ett bra jobb fast att det inte är deras favoritämne”. *Sjödahl* påpekar att elevernas gensvar påverkar hans välmående. Det är skillnad när man undervisar elever som ger respons och elever som sitter av tid.

Det är att jag får gensvar att jag märker det jag tar upp, du vet, att du kanske ögon som lever eller inte lever/mm/det är framför allt, men ibland har du svåra elever som inte klarar eller inte har ork och så här och det kan gå en hel termin och så har du ett ögonblick där den verkligen får till något och du märker att du har kontakt. Sådana där småsaker kan jul lyfta en hel vecka/.../.

Han vill inte att de sitter som ”zombies” på lektionerna. *Sjödahl* menar att det är klart att han som lärare vill bli uppskattad av eleverna vilket de bland annat visar genom att komma till lektionerna. Även *Sjöstrand* tar upp den aspekten att man som lärare mår bra när eleverna utför sina arbetsuppgifter ”/.../att de sitter med sin bok att de räcker upp sin hand och inte ställer till med en massa scenarier som nu före exempelvis det blir ju man irriterad bara och då ligger detta kvar lite grann...”. Något som kan vara jobbigt och lite påfrestande och tröttande för läraren är när elever inte orkar engagera sig i skolarbetet. Lärare sliter för att få dem godkända men allt jobbet som läraren gör blir som förgäves.

Rektor *Sjö* menar att elever kan påverka läraren genom att de visar ett intresse och håller sig till ämnet för aktuell lektion.

/.../dialogen, frågan att vara delaktiga att hålla sig till ämnet. Alltså, inspireras man av en lektion håller man ju sig till ämnet och frågar då någonting som tillhör ämnet. Men så fort någon frågar ”Är det rast?”, ”Får jag gå på toaletten?” eller då läraren får tala om att ”Vänd dig om!” så är det ju störningar tyvärr och det förekommer ju.

För att vägleda eleverna på rätt spår så har rektor *Sjö* vilket nämnts tidigare satt upp tre slagord; attityd, ansvar och framåtanda, för skolans personal och elever. Följer man dessa påverkas klimatet positivt. Attityd visas i att eleven visar respekt för läraren och lyssnar. Ansvar består i att ta vara på kunskapen den får och använda tiden väl. Det visas i att eleven har med sig de saker som behövs utan diskussioner. Till sist markerar han framåtanda genom att komma på nya saker. Att eleven kan komma med uppslag och få lärarna att tänka och bli inspirerade. Detta klimat bildar en positiv känsla för lärarna. För en lärare som kämpat med att få med sig en elev är det viktigt att känna att man efter insatser får en ökad dialog med eleven.

/.../att få en elev att säga ”jag börjar förstå nu”, man ser att intresset ökar i själva arbetet, eleven har ett bättre förhållningssätt till andra kamrater eller förhållningssätt till läraren, den kommer ofta i tid och har grejer med sig och kan ställa en och annan fråga på lektionen som kanske inte har funnits förut kanske/mm/eh, där han känner sig delaktig.

3.6.5 Klassens storlek och homogenitet

Lärare *Myhrberg* tycker att klasserna på skolan är väldigt stora när det är uppåt 30 elever i en klass under en lektion på 45 minuter. Det blir inte mycket tid för varje individ vilket hon upplever frustrerande ibland. Hon skulle hellre se att det var mindre undervisningsgrupper med maximalt 20 personer i varje grupp vilket skulle underlätta för lärarna som då hinner se eleverna var och en utan att känna sig pressad av tiden.

Rektor *Berg* berättade att viktiga friskfaktorer är att lärarens arbetssituation är dräglig och att det är rimliga grupper av elever. Dessa påverkas av elevernas mognad och hon menar därför att födelseåret inte ska vara avgörande för när man börjar skolan; ”/.../det skulle påverka hälsan att vi har jämnare homogena grupper, det skulle ge ett bättre arbetsklimat i klassrummet” eftersom det är ”svårt att fånga en stor grupp på 30 elever/.../när de är hetlevrade och man är si och man är så va”.

3.6.6 Diskussioner och föräldrakontakt

Något som *Moberg* har upptäckt sliter på lärare är då elever inte riktigt lyssnar på när läraren tillrättavisar dem, om och om igen. ”Men det sliter nog på många, de här återkommande sakerna/.../att ta samma diskussioner; kepsarna i matsalen, kasta vattenballonger, snöbollar, att röka för nära skolan och så.” *Moberg* förklarar att det är påfrestande att som lärare alltid se till att elever sköter sig under rasterna. Läraren kan även uppleva ett nederlag när eleven lyssnar för stunden, för att sedan så fort läraren vänt ryggen till göra samma sak igen. Då ”upplever kanske läraren att den förlorar... man är ju alltid på väg någonstans och man har inte hur mycket tid som helst att argumentera och man kanske inte alltid orkar på en rast mellan två lektioner att ta alla strider och särskilt med elever som man inte känner”.

Det kan i dessa situationer vara viktigt att ha föräldrarnas stöd. I vissa fall finns detta, men det är inte alltid att man som lärare kan räkna med det. När föräldrarna inte ger sitt stöd kan det slita på läraren. Men när föräldrarna kommer och mötet blir positivt känner läraren att de strävar tillsammans åt samma håll. På detta sätt är föräldrakontakten viktig enligt *Moberg*, men lika gärna som det kan hjälpa läraren kan det även bedröva läraren när den inte fungerar. ”/.../det är nog väldigt på väldigt plus och minus just det här med föräldrakontakterna. Är det bra så är det väldigt bra och då blir man stärkt annars kan det vara...”

3.6.7 Sammanfattning

Eleverna står inte till svars för lärarens hälsa men deras agerande påverkar den. Lärarna berättar om glädjen och förväntan att få möta eleverna en ny dag. De bidrar till mycket skratt. Det är viktigt att kunna komma överens med sina elever och att det finns resurser till hjälp för läraren när de sociala stödbehoven blir stora. Eleverna visar sin uppskattning, till lärarnas glädje, både genom ord och genom handling. Det är viktigt hur de ger respons till undervisningen då en intresserad, aktiv elev alltid är inspirerande att få undervisa. Klassens storlek bör hållas under 20 personer för att läraren ska hinna se var och en. Rektorer menade även att homogena klasser som inte baseras utifrån födelseår vore att föredra då det kan bidra till lugnare klassrum. Det är viktigt med resurser för elever med svårigheter i undervisningen i tidigare stadium. Vid svårigheter kan föräldrakontakten vara viktig för läraren, om de stöttar vill säga.

3.7 Individen

Många områden har nu undersökts angående vilka faktorer som påverkar läraren. Men vad säger lärarna om det egna individuella ansvaret för att må bra och hur tänker de för att hålla sig friska och välmående? Huvudfrågan som ställdes lød ”Vad gör du för att hålla dig frisk?”. I de spontana reaktionerna i inledningen av intervjun medföljde även kommentarer om

individ. Intervjumaterialet visar att det allmänna omhändertagandet av sömn, kost och motion är viktigt, att få koppla av och kunna sätta en gräns mellan arbete och fritid så att läraren inte tar med sig jobbet och eventuella problem hem. Privatlivet inverkar även på arbetshälsan och lärarna talade om vikten av att få leva ett liv som inte styrs av jobbet samt betydelsen av det sociala nätverket bestående av kompisar och livspartner. Slutligen var individens attityd viktig på så sätt att läraren inte ska bli irriterad på sig själv eller andra utan istället kunna skoja och använda humorn till vardags.

3.7.1 Motion, sömn och kost

Det som var betydelsefullt för lärarnas hälsa var utifrån deras synvinkel att de tog tid att motionera och tänka på att äta bra mat. De satsade även på att få utöva sina egna fritidsintressen, göra roliga saker på fritiden och ta hand om sitt hem. För *Sjödahl* är det viktigt att få träna och gör det normalt sätt fyra dagar i veckan. Han känner att det gör skillnad i jämförelse när han inte tränar då han lätt hamnar i en ond cirkel av en trött svacka på dagen och sena nätter. När han tränar blir han trött och sover ordentligt. Sömmen gör att läraren blir utsövd och känner sig piggare, gladare och mindre stressad under dagen. Detta var något som flertalet lärare påpekade som en friskfaktor.

Rektor *Sjö* betonade att motion är en viktig del och en självklarhet för att hålla sig frisk. Han menar att det är en självklarhet att lärarna ska veta vad ”friskhet” innebär och att ”motionera är en självklarhet men på sitt sätt, att gilla sport överhuvudtaget/...”. Till sist säger rektor *Sjö* att personalen är ”friskusar” och att skolan har ”ett friskt tänk”. Även rektor *Berg* menar att konditionen är ett allmänt hälsoperspektiv vilken gör att människan får kraft.

3.7.2 Lärare om avkoppling

Sjölund betonar att träning är en del av hälsan, men även maten, vilan och att få umgås socialt. Det är viktigt att jobbet inte tar överhanden. Lärarna berättar hur de åker ut och reser under ledigheter, allt från övernattningar i skogen till motorcykelsemestrar. Många tar även till böcker eller filmer som avkoppling om kvällarna. Då finns tid lämna arbetsuppgifterna och återhämta sig. *Sjöstrand* känner hur det blir när han inte hinner ta tid för återhämtning.

/.../om jag ska vara riktigt krass på saken så är jag otroligt stressad och det känns ibland... ah, om kvällarna när man ska ta det lite lugnt då känns det i bröstet att det spänner lite så där/mm/så att det... det är väl på grund av situationen som är just nu det är en mycket intensiv period vi är inne i nu och vi har så många bollar i luften och man hinner aldrig riktigt återhämta sig.

3.7.3 Gränssättning mellan arbete och fritid

Lärarna markerade att det är viktigt att få sätta en gräns mellan arbete och fritid och att det bör finnas en god balans mellan dessa. *Sjölund* förklarade detta genom att beskriva att hans privata liv inte får börja styras av jobbet utan att de ska vara separata enheter med en lagom distans mellan. För *Sjölund* innebär att få ”må gott” att umgås med kompisar och sin livspartner. Det viktiga för honom är att ”ha ett liv som inte styrs av eller att jag inte lever för jobbet så att säga/.../men att jag lever av jobbet, det är ganska stor skillnad och så länge jag är i den sitsen så är jag nöjd”. *Sjöstedt* menar att läraren behöver ha en lagom distans till jobbet. ”Man ska vara så här lagom engagerad, man får inte ta med sig hem alla jobbiga saker utan man måste kunna koppla bort jobbet.”

På frågan om vad individen kan göra för att må bra svarade *Alvberg* lite finurligt att hon ”lär sig”. Med detta menade hon att hon har lärt sig hur hon ska hantera vardagen och arbetet. För några år sedan var hon på väg ”in i den berömda vägen”, men kände att hon inte kunde

leva ett sådant liv hon levde då. Hon lärde sig att ändra på sitt livsmönster, sätta gränser och att allt har sin tid.

Och då var jag inne i ett negativt mönster där jag jobbade och hade en kvart hem från jobbet, jag rensade aldrig huvudet/*mm*/fortsatte jobba och till slut blev det en väldig spiral av det här så jag sov inte på natten, jag jobbade, jag gjorde *allt* material till eleverna. Det är ju vansinnigt/*ja*/eh, det vet jag nu att det är vansinnigt så jag lärde mig det här. Så vad jag gör för att må bättre, ja jag har ju en trave med saker som jag ska rätta som ligger där så fint så. Men nej, inte just nu, för ska jag sätta mig och slita med det där då blir det väldigt fel.

3.7.4 Privatlivets inverkan

För *Myhrberg* är det sociala livet viktigast för att må bra.

Ja, jag motionerar för lite vet jag. Men jag läser mycket, och så har jag ett bra socialt liv. /.../Ja det är viktigt!/På vilket sätt hjälper det?/Ja, det är ju så att när man kommer hem så har man inga bekymmer hemma, mina barn är utflugna och min man och jag sitter där och har det trevligt. /Att få ha en positiv miljö/Vänner och ja!.../Ja, jag kan ju gå hem och vila och göra vad jag vill så det känns ju också bra. Det är ju klart att det påverkar skolan också om man är utvilad och inte har några tankar på bekymmer hemma.

För henne är hemmiljön en plats att vila ut och hämta ny kraft. Familjelivet är på så sätt en aspekt som påverkar personen. För andra kan det dock vara svårare att kombinera familj med små barn, skötsel av hus och arbetsplanering vilket kan upplevas lite pressande bland en del av lärarna. *Sjödahl* menar att han som fyraårig lärare känner sig relativt ny inom läraryrket och kan känna sig lite psykiskt pressad. Han har dock lärt sig att ta en sak i taget och lägga bort en del ”måsten” som till exempelvis städningen hemma.

Moberg talar om privatlivet som en viktig friskfaktor för individen, genom att få ha ett liv som läraren är nöjd med. Han berättar att det är viktigt att man kan leva harmoniskt privat och att se till att det fungerar med barnen vilket inte sker per automatik. När barnen är hos honom försöker han vara hemma mycket på kvällen. Det är en friskfaktor för honom att hinna med dem, att vara där när de lägger sig och när de vaknar. I slutet av *Mobergs* intervju tittar en person in i salen som *Moberg* omtalar som sin friskfaktor, det är hans livskamrat.

Jo, men visst är det så/.../om man mår bra privat så orkar man jobbet och är det dåligt privat så kan jobbet vara en styrka/.../man har ju fler ben att stå på, är det jobbigt privat och funkar det på jobbet så är det ju en stor del. Man får ju en hel del bekräftelse i det här jobbet. Så man blir ju en hel människa fast det är skräp privat.../*mm*/. Men om båda två fungerar så blir det ännu bättre.

Rektor *Berg* pekade på den sociala trivseln på arbetsplatsen och i hemmet. Förutom trivsel och kompetensens aspekt pekar hon på familjelivet som den viktigaste friskfaktorn för personalen. Det är viktigt ”/.../att de har ett inte minst socialt bra liv hemma, om de har barn som inte fungerar hemma eller de ligger i skilsmässa eller annat tjafs då kommer det ju en sjukskrivning direkt som ett brev på posten”.

Rektor *Sjö* tar även upp livets komplexitet, hur allt hänger ihop i en komplex enhet. Förhållandet till sin livspartner, till sina egna barn, vänner och skolan; allt hänger ihop. Om ett av dessa tre ben av familj, arbete och fritid felar så blir det väldigt kännbart hos vissa lärare direkt då detta ben även belastar de andra två.

3.7.5 Individens attityd och integritet

Lärare *Sjöstedt* kom in på den mentala biten och är inställd på att vara lagom engagerad och drar en gränslinje mellan arbete och hem. Hon menar att man som person inte kan ”skälla på allt som gör en irriterad utan snarare motsatsen att man kan skoja bort det, för man kan inte ta åt sig för mycket utan man ska kunna rensa/.../och sen får man inte bli irriterad på sig själv när man glömmer för man har lätt att glömma...!”. Självdistanst är således viktigt för henne.

Myhrberg talade om att en lärares attityd till livet är viktig. Det gäller att se de positiva sidorna av vardagen, att kunna vara glad och se möjligheterna och inte enbart hindren. Samtidigt så måste man ibland för sin egen skull göra något åt sin situation om den är ohållbar i längden. Om hon inte hade trivts som lärare så skulle hon inte kunna fortsätta jobba. *Alvberg* har en liknande inställning till sitt arbete. ”/.../jag ska jobba till jag är 65. Det ska jag och jag ska tycka att det är lika roligt då/mm/och tycker jag inte att det är kul längre då måste jag flytta på mig då måste jag göra någonting annat”.

Attityden och viljan är viktig för trivseln på arbetsplatsen enligt *Alvberg*. Hon berättar att hon som facklig träffar många olika personligheter och ibland hör hon att folk säger ” ’Nej, det går aldrig’, den här attityden, ja men då går det väl inte då! Vill du inte själv så går det inte!.../”. Det är viktigt med en positiv, humoristisk livshållning och att samtidigt vara lite nyfiken på livet. När hon vaknar så slår hon upp ögonen och tänker gott om kommande dag; ”Ja, jag får gå till jobbet igen!”.

3.7.6 Sammanfattning

Lärarna behöver som individer sätta en gräns mellan arbete och fritid och inte ta med sig problemen hem. Motion, sömn och kost är även viktiga beståndsdelar för hälsan och flertalet intervjupersoner betonade hur dessa påverkade deras arbetsdag. Sedan behöver individen även ta tid för avkoppling och vila till vardags och under semestrar. Privatlivet, familjelivet kan inverka både positivt och negativt på lärarens välmående beroende på dess tillstånd. Det bästa är om hemmet får vara en plats för återhämtning och att de kan prioritera vad som är betydelsefullt. Lärarna talade även om den positiva attityden hos individen som en friskfaktor, att vilja framåt och att se vardagen med glimten i ögat och inte ta sig själv på allt för stort allvar.

Innan detta avsnitt avslutas bör läsaren åter uppmärksammas på att namnen och könen som presenterats i resultatet är påhittade och att det därför inte går att göra några jämförelser eller kopplingar till hur män eller kvinnor uttryckt sig. Könen är slumpmässigt fördelade.

4. Diskussion

4.1 En återblick

Syftet med denna undersökning var att ta reda på vilka friskfaktorer i lärarens arbetsvardag som rektorer och lärare betonade på två arbetsplatser. Fokus var inställt på det friska på arbetsplatsen, men som de flesta fenomen har en motsatt sida så har även friskfaktorerna sin motsats vilket även intervjuerna kom in på.¹³ Detta har tagits med i resultatet och betraktas som värdefull information. Lär vi oss av dessa förbättringsmöjligheter, vet vi hur vi inte bör gå tillväga och samtidigt hur hälsfaktorer inom arbetet ännu mer kan främjas. Resultatet

¹³ En intressant aspekt är att lärarna trots att intervjuens inriktning var Friskfaktorer antog att jag ville veta negativa aspekter. En lärare som var mycket positivt inställd till sin skola och miljö uttryckte ” Ja, jag är fel människa att intervjuas!”.

består av sju huvudrubriker vilka först rekapituleras för att sedan analyseras utifrån teori och jämföras med tidigare forskning.

Organisation var det första området de reflekterade kring. Tankarna var blandade huruvida den påverkade personalen överhuvudtaget, men sluttanken blev att om allt flyter på bra reflekterade de inte så mycket över den. Den fysiska miljön påverkade lärarna genom hur skolan var uppbyggd och hur detta främjade samhörigheten men även hur den gav lärarna tillfälle för förberedelse inför mötet med eleverna. Det var viktigt att lärarna fick känna sig delaktiga i planeringen inom organisationen. Arbetslagen var organiserade på olika sätt, elev- eller ämnesfokuserande, på de två skolorna och båda sätten hade sina för- och nackdelar. Det viktiga var att lärarna genom att jobba i team inte blev så ensamma i sina uppgifter. Informationen var en viktig beståndsdel inom organisationen och den behöver vara tydlig så att lärarna vet vad de har att hålla sig till. Trivselaktiviteter som skedde på skolan var viktiga och dessa främjade gemenskapen inom organisationen. Båda skolorna arrangerade hälsoaktiviteter vilka en del av lärarna uppskattar och deltar i.

Inom det andra temat *Ledarskap* var tillit till personalen ett omtalat område. Ledarna ska ge frihet och lita på att lärarna utför sitt jobb och samtidigt ge dem tydliga ramar. Då vet lärarna vad de ska för hålla sig till och kan fokusera på sitt uppdrag. Kontakten mellan ledarna och personalen var viktig. Rektorer skulle kännas närvarande och det skulle vara lätt att få samtala med dessa på ett vardagligt sätt över en kopp kaffe. Ledarskapet skulle vara lyhört och nu och då till vardags komma med personlig uppskattning av det lärarna utfört.

Arbete ifråga om *Lärrollen* var även ett tema som intervjuerna bestod av. Både lärare och rektorer var medvetna om den utvidgning som skett av rollen som lärare på sista tiden. De har nu ett större socialt ansvar för eleven, det nya uppdraget. Rollen som lärare bekräftades av elevkontakten och de hade ett behov av att skilja mellan arbetsrollen och den privata rollen. Identiteten och glädjen i lärrollen var ytterligare en aspekt. Rektorerna tog upp vikten av att vara flexibel i sin roll så att lärarna inte fastnar i ett mönster som de inte kan upprätthålla när vardagen blir tuff.

Under rubriken arbete ifråga om *Uppgift* beskrev lärarna att de ville tycka om sitt ämne och ha tid för planering och att erfarenhet underlättade förberedelsearbetet. Lärarna behöver ha kompetensen som krävs för sitt område och känna att den används. Tiden inverkar på lärarnas välmående och stress kan komma och gå under olika perioder. Resurser ifråga om material, hjälp vid sjukfrånvaro och svåra elever framkom även som en väsentlig del för att må bra som lärare.

Kollegor bidrar till avkoppling för lärarna och fungerar som samtalspartners att reflektera över arbetsuppgifter. De stöttar varandra och gläds med varandra. Varierade åldrar, kön och erfarenhet var en positiv aspekt för personalgruppen.

Elever har även en inverkan på lärares hälsa genom elevens sätt att agera. Om läraren kommer överens med sina elever, om klassen är lagom stor, om eleven ger respons på undervisningen och ger direkt eller indirekt uppskattning till lärarna upplevs det hälsofrämjande.

Slutligen fick alla intervjuade reflektera över hur *Individen* kan leva hälsosamt. Denne behöver kunna sätta en gräns mellan arbete och fritid, motionera, få den sömn som behövs samt tänka på kost och avkoppling. Även familjelivet inverkar på läraren samt lärarens attityder och inställningar till livet.

4.2 Sammankoppling

En ytterligare dimension i undersökningen var att studera eventuella likheter och olikheter mellan ledarskap och lärare i uttalade friskfaktorer, samt mellan rektorerna på de två skolorna. I stort sett följde lärarnas och rektorernas svar och tankar samma linje, men de

uppmärksammade en del olika områden vilka är värdefulla att belysa. Nedan följer en diskussion kring likheter och olikheter mellan alla parter reflekterande kring friskfaktorer samt hur detta påverkar de som arbetar på respektive skola. Dessa kommer samtidigt att analyseras utifrån tidigare nämnd teori och forskning.

En viktig och intressant aspekt inom organisationen har att göra med *information* på arbetsplatserna och dess betydelse för hälsan. Här fanns en viktig skillnad mellan de båda skolorna. Bergskolans lärare var mycket nöjda med utgivandet av informationen, det var lite som överraskade dem. Sjöskolans personal kände dock en frustration över att informationen inte alltid fungerade då det ibland kom ut dubbla budskap vilket ledde till att lärarna inte visste vad de skulle förhålla sig till. Lärarna förklarade att det hade att göra med impulsiviteten hos ledarskapet att göra. En lärare var under en period på väg att lämna skolan för att hon mådde dåligt av att inte ha en långsiktig planering. Samtidigt pekade rektorn på Sjöskolan på informationens betydelse för hälsan och att denna var en friskfaktor. Han hade på så sätt samma åsikt som lärarna, men enligt lärarna fungerade informationen inte riktigt i praktiken. Det hade dock skett en del förbättringar under åren som gått. Lärarna talade om att det är viktigt att finna en balans mellan impulsivitet, kreativitet å ena sidan och en trygg och stabil tillvaro å andra sidan eftersom det är många personligheter representerade i en personalgrupp.

Under det korta mötet på cirka en timma med lärarna på skolorna fick jag intrycket av att lärarna på Sjöskolan verkade något mer pressade än de på Bergskolan. Sjöskolans lärare uttryckte att det var en stressig period, mycket att göra med rättning, betyg och elever. Bergskolans lärare upplevdes mindre stressande och menade att rättning och betyg är en del av lärarens vardag. Kanhända har detta att göra med att Sjöskolans personal redan i grunden var stressade eller något irriterade över att informationen inte riktigt fungerade inom organisationen delvis på grund av ledningens impulsivitet.

Detta kan uttryckas i termer av Antonovskys (2005) känsla av sammanhang. Han talar bland annat om människans behov av en *begriplig vardag*. Denna begriplighet skulle underlättas av att informationen fungerar inom organisationen. När vardagen är begriplig och förutsägbar kan personalen lugnt jobba på med sina uppgifter utan oro. Lärarna på Sjöskolan önskade därför att ledningen skulle utvärdera nya idéer innan beslut tas. Denna önskan från Sjöskolans lärare verkar rektorn på Bergskolan praktisera i större utsträckning, det vill säga att först samtala om en idé med några ur personalen för att se om den kunde förankras för att sedan ta ut den till hela skolan.

På detta sätt blir lärarna delaktiga i arbetssituationen och i beslut som ska tas vilket tidigare forskning har visat ger en god fortsatt arbetsförmåga (Theorell, 2003). Utifrån Honneth (2003) kan detta samtal och förankrande av beslut tolkas som ett erkännande inom den lagliga sfären, det vill säga att läraren ses som en fri, mogen och jämlik individ. Rektorn på Bergskolan frågar och samtalar med personalen om beslut som ska tas vilket i sin tur enligt teorin gör att lärarna utvecklar sin självrespekt. Läraren ser att ledarskapet litar på lärarens kompetens och förmåga till att få vardagen i organisationen att fungera. När det då ska till en förändring så reflekterar rektorn sina tankar mot personal och finns det då ett stöd hos dessa är förändringen rotad och kan genomföras. Om rektorn har tänkt fel i något avseende är den inte mer prestigefull än att den kan erkänna sitt fel och låta lärarna komma med andra bättre förslag.

Det är på så sätt tillåtet för lärarna att i vissa sammanhang förstå sig på en situation lite bättre än rektorerna och rektorerna inser att det är viktigt att lyssna och på så sätt visa erkännande för lärarna. Lärarna önskade denna öppna och lättillgängliga kontakt till sitt ledarskap vilket även bekräftas av forskning på området som visar på ett ledarskap utifrån en god stämning, med tillit och förtroende på ett konsultativt, öppet (Johnsson et al., 2003) och stödjande sätt (Aronsson & Lindh, 2004).

Ytterligare en önskan hos lärarna var att ledarskapet skulle kännas närvarande. Lärarna på Bergskolan var tacksamma över lättillgängligheten hos ledarskapet. En del av Sjöskolans lärare önskade en mer naturlig kontakt till sin rektor. De önskade att få samtala med rektorn över en kopp kaffe, det vill säga ett enkelt sätt att sitta och samtala och inte känna sig underlägsen av vare sig ställning eller status. En lärare ville ha in rökpausmentaliteten med sin rektor, och med detta menade han att få prata, ge och ta idéer och dela tankar med varandra.

Lärarna behövde även känna sig sedda. Om rektorn för stunden inte har tid eller intresse att prata om det en lärare vill ta upp är det bättre att säga ärligt att så är fallet. Annars kan lärarens framtida förväntningar på samtal minska och kommunikationen med den ledaren brista till den grad att läraren slutar söka upp rektorn för samtal. Den enkla och naturliga kontakten med lärarna hade rektorn på Bergskolan funnit som värdefull och försökte ofta befinna sig tillsammans med lärarna i personalrummet för att få tid att sitta ner och samtala eller svara på frågor.

Flertalet lärare och båda rektorerna uttryckte att de ville att deras skolor skulle ”ha högt i tak” vilket rektorn på Sjöskolan definierade som ett uttryck för att kunna samtala i vilka konstellationer som helst där alla fick berätta sina åsikter, dock tillsammans med insikt i ämnet. Detta kommunicerande är en viktig aspekt för att kunna nå en ömsesidig förståelse mellan ledarskap och anställda. Om det blir som en lärare berättade att lärarna inte vågar säga vad de tycker, fungerar inte dialogen. Tystnaden gör att ledarskap och lärare inte uppnår en gemensam förståelse och tolkning av situationen. Detta kan ytterligare belysas med Habermas (1984b) tanke om det ideala samtalet där samtalet inte är avböjt av makt eller någon annan inre eller yttre kraft som exempelvis fördomar eller brist på tid. Det enda som idealt ska få styra är kraften i det bättre argumentet vilket gör att det är öppet för synpunkter och möjliggör förändringar vilka kan påverka hela organisationen fördelaktigt.

Det öppna samtalsklimatet bör även gälla de andra anställda på arbetsplatsen. Detta var något som många lärare påpekade i intervjuerna; kollegorna och medmentorerna var ”friskfaktorer” på arbetsplatsen, mycket på grund av den sammanhållning de får när de samtalar. Det gör att de ser fram emot att träffas igen. Det är dock viktigt att samtalen inom skolans väggar får inrymma de tre sorters relationer till olika ”världar” som Habermas beskriver, till vilka det kommunikativa handlandet ligger som grund för (1984a). Samtalen mellan alla parter rör sig inom den *objektiva världen* där de talar målmedvetet och sakligt om terminens planering, elever, schemaläggning och andra praktiska frågor. Det bör även finnas utrymme att i samtalet röra sig inom den *sociala världen* och samtala och diskutera normer och värderingar vilka påverkar läraren i sin vardag som exempelvis samtal angående relationen till sitt ledarskap, ge och ta emot tips från kollegor inför elevundervisningen och att samtala om det interpersonella klimatet på skolan som att exempelvis hålla en hög moral och tala med och inte om varandra. Slutligen måste även kommunikationen innehålla den tredje *subjektiva världen* vilket det enligt lärarna gjorde på båda skolorna. Genom denna får lärarna på arbetsplatsen chansen att tala om sina upplevelser, tankar och viljor. Det kan vara frågor som rör en elev som rört upp känslor och läraren behöver prata av sig, en kris i sitt privata liv, eller att få glädjas tillsammans över en nygift kollega. Detta visar på vikten av att få dela glädje och sorg tillsammans på arbetsplatsen vilket många av lärarna ansåg som något värdefullt och viktigt.

Språket och samtalet på arbetsplatserna har därför en central roll och kräver en öppenhet från både den som talar och den som lyssnar för att det kommunikativa handlandet ska leda till förståelse och eventuell hjälp. Detta är en prägling av livsvärlden som inte får trängas undan från arbetsplatsen. I övrigt berättade lärarna på båda arbetsplatserna att lärarkåren hade hög moral, visade ömsesidig respekt och att personalen inte talade bakom ryggen på varandra; de förespråkade ”raka rör”. Även rektorerna tog upp vikten av trivseln på arbetsplatsen, stödet och känslan av att vara innesluten bland kollegorna. Lärarna fick genom mindre arbetsgrupper

eller genom gemensamma fikastunder på skolan tillfälle till att möta varandra och samtala. Lärarna talade på Bergskolan om hur de kunde sakna varandra på helgen och under loven när de inte fick träffas.

Det positiva klimatet kan relateras till Honneths teori (Honneth, 2003) om erkännande. Erkännande inverkar på självförtroendet och påverkas av den vård och omsorg individer har om varandra. Lärarna på Bergskolan berättar om ett fantastiskt arbetsklimat där lärarna accepterar varandras olikheter och beskriver att det är världens bästa arbetsplats. Människorna är trevliga och hjälpsamma och det är lätt att komma in i gruppen, det vill säga inget utanförskap vilket styrker lärarnas självförtroende. Det öppna klimatet går det rykten om till andra skolor och lärare söker sig till denna. Detta liknar vad Habermas (1987) kallar för livsvärlden vilken präglas av konkreta sociala relationer (till skillnad från systemets sakliga och anonyma förbindelser) i vilka de agerar utifrån det kommunikativa handlandet för att nå ömsesidig förståelse. Alla deltagare är välkomna med sina tankar och idéer. Detta bidrar till skolans öppna klimat vilket även inverkar positivt på dem som arbetar där vilket flertalet lärare tog upp genom att beskriva lärargruppen som en stor familj, med lätt stämning, där de talar med varandra, delar varandras bördor och skrattar tillsammans. Detta ger en väldigt positiv kraft till hela skolan, många lärare stannar och ger en trygg personalgrupp och resultatet blir höga frisktal, vilket rektorn på Bergskolan bekräftar.

Fromms teori (1956) om människans grundläggande behov kan ge perspektiv på varför kollegorna har en så viktig roll på arbetsplatserna. En av lärarna berättar att klimatet är så härligt och att hon inte är någon outsider trots att hon inte jobbat mer än ett år. Hon har blivit en del av gruppen och detta är mycket positivt för hennes välmående. Personalrummets klimat är som de säger otroligt, ”vi är många, men ingen är utanför”. Uttrycket vi är ”som en enda stor familj” visar hur de är *rotade* i personalgruppen vilket ger trygghet, stöd och glädje till individen. Man kan även säga att personalen är rotad i organisationen genom att klimatet på skolan gör att lärare stannar kvar på arbetsplatsen i över tiotals år. Denna delaktighet är så pass viktig att en rektor markerade att om en lärare inte är med i gemenskapen kan detta bidra till ohälsa. En lärare kan synas vara med i gruppen men ändå känna sig utanför.

Det som Fromms (1956) begrepp känsla av *tillhörighet* försöker fånga kan ha förstärkts på båda skolorna. Detta illustreras exempelvis genom de trivselaktiviteter som skolorna har genomfört. Både lärare och rektorer uppskattar vanligen dessa. Dessa aktiviteter främjar samhörigheten mellan personalen på skolan och bidrar till välmående. Uppskattningen av läraren kan ha samma funktion av att stärka tillhörigheten inom arbetsgruppen. En lärare berättade att det är härligt att få höra ord som ”det är tur att vi har dig, det är lite tråkigt när du är borta”. Gruppen markerar behovet av individens förmåga och hon får delta med sina kunskaper vilket ger henne glädje. Gruppen behöver få mötas och därför har *pauspratet* en viktig funktion i arbetsvardagen. Lärarna känner att de hör ihop och de kan ge och ta emot kunskap och stöttning från varandra. Personalen reagerar därför när denna gemenskap hotas som till exempel när ledningen på Bergskolan ville bygga om personalrummet till små enskilda områden vilket skulle dela upp all personal. Detta hävdades och nu får de fortsätta att träffas på rasterna och småprata.

Det är intressant att tolka denna händelse i perspektivet av Habermas teori om systemvärld och livsvärld (Habermas, 1987). I systemvärlden bör effektivitet råda vilket skulle kunna symboliseras med hur de små båsarna för enskilda lärares arbetsplatser skulle sättas upp. Detta skulle dock förstöra gemenskapen bland personalen vilket representerar livsvärlden på arbetsplatsen då de genom denna samvaro och kommunikation får chansen dela kunskap med varandra, ge och ta emot stöttning och glädjas med varandra. Detta behövs för att de ska må bra på arbetsplatsen. Systemvärldens effektivisering fick därför backa då arbetsplatsen var i behov även av relationer präglade av livsvärlden. Det har på senare tid istället satsats på att göra personalrummet gemytligt, inbjudande och trevligt och på så sätt inbjuda till paus och

samtal. Livsvärlden har på detta sätt bjudits in i systemets värld på arbetsplatsen. Genom att livsvärlden har fått utrymme inom systemvärldens väggar istället för att bli koloniserad och undanträngd fungerar vardagsarbetet bättre. Organisationen anordnar även ett gemensamt fika en gång i veckan för all personal vilket bidrar till gemenskap. Även de gemensamma utflyktsmålen verkar sammansvetsande för personalen och uppskattas av lärare och rektorer. Återigen inte särskilt effektivt i systemvärldens termer, men värdefullt i långa loppet då lärarna genom dessa aktiviteter mår bättre och på så sätt även gör en bättre arbetsinsats.

Exemplet med personalrummets förändrande i utformning som hindrades av att lärarna sa emot, är viktigt i ett ytterligare avseende, nämligen ledningens *lyhördhet*. Mycket av trivseln på arbetsplatsen bygger på detta enligt lärarna. Lyhördheten hos ledarskapet var efterfrågat och en lärare på Bergskolan önskade att rektorn ännu mer skulle sätta sig in i var personalen befann sig i vardagen under terminen; om de var mitt i rättning av prov eller betygsättning. Detta var något som rektorn på Sjöskolan hade lärt sig med åren, att varje period har sitt innehåll och att det därför är viktigt att ge lärarna utrymme när det behövs. Ibland är det ingen idé att komma med nya förändringar när personalen har fullt upp med arbetsvardagen. En friskfaktor är därför att som ledarskap vara medveten om dessa perioder och försöka samverka med dessa under terminen.

Denna lyhördhet gällde även schemaplanering och strukturen på veckan. Rektorn på Sjöskolan var medveten om att detta var en viktig del för lärarens arbetssituation och såg till att lyssna in om det behövdes ske några förändringar i arbetsdagen hos lärare. Lyhördheten är ett grundkrav för att ett kommunikativt handlande ska fungera vilket enligt Habermas leder till förståelse. I detta fall leder förståelse av lärarens situation utifrån dess önskingar och argument till ett gemensamt mål i form av utbildning av elever. För att målet ska uppnås på bästa sätt behöver lärarnas arbetssituation fungera bra. Dialogen ger ledarskapet förståelse och lärdom i hur den ska hantera sin personalgrupp och den krävs för att ledarskapet ska kunna stötta sina anställda. När en dialog förs med läraren, där den kan få berätta om sina behov i exempelvis en förändrad schemaplanering, så kan det hjälpa läraren i sin förberedelse.

Detta gör i Antonovskys (2005) termer uppgiften och vardagen *hanterbar* för lärarna. En av lärarna förklarade att det vore jobbigt om han som lärare inte hade översikten över arbetssituationen utan allt skulle vara som brandsläckning och enbart utföras i ren stress och utan planering. Ett stressigt klimat gör att lärarna känner att de inte kan utföra sina uppgifter väl, de springer istället mellan olika lektioner. Det är därför viktigt för lärarnas välmående att få tid till att sätta sig ner och planera och förbereda sig inför mötet med eleverna. En del lärare med lång erfarenhet berättade dock att planeringen till sist så gott som skedde automatiskt.

Kompetensen är viktigt för lärarnas känsla av en hanterbar vardag. De säger att om en lärare sätts som ansvarig på uppgifter vilka den inte har kompetens till att utföra så mår den dåligt, men arbetet kan även bli understimulerande om läraren inte får använda sin kompetens. Detta stöder även Söderlunds (2003) forskning som visar att erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara vilket ger meningsfullhet i arbetet. Kompetensen ökar enligt rektorerna säkerhetsgraden hos läraren. Att själv kunna bestämma arbetstakten och att inte behöva jobba under tidspress utan vara nöjd med antalet arbetstimmar är friskfaktorer som även tidigare studier visat (Lidberg, 2006). Lärarna i denna studie talade även om att det är viktigt att kunna jobba lite färre timmar om det behövs på grund av exempelvis familjelivet.

Lärarens uppgift underlättas enligt lärarna genom att tycka att ämnet de undervisar i är roligt vilket visade sig vara en viktig beståndsdel i hälsan. En viktig aspekt är dock att kombinationen av ämnen fungerar så det inte blir för tungt för läraren. Lärarna gladdes åt att få undervisa och även själva lära sig mer inom sitt område. Tidigare forskning har visat att långtidsfriska ofta är i sitt önskade yrke och önskad arbetsplats (Aronsson & Lindh, 2004). Detta ger även enligt Antonovsky (2005) en viktig känsla av *meningsfullhet* i lärarens vardag genom arbetsglädjen den får av sitt yrke. Den påverkas av känslan av att ha kommit på rätt

plats och få utföra önskade uppgifter och möta eleverna. Lärarna mår gott att få lära sig nytt och vara nyfikna på kunskap vilket ger glädje och en meningsfull arbetsdag. Resultatet av denna undersökning visar att lärarna trivdes med sitt läraryrke och tyckte att läraryrket var det bästa de kunde jobba med. Trivseln på skolan var mycket viktig i för lärarna. Vissa uttryckte att om de inte trivdes med sitt läraryrke eller på skolan de arbetade på så hade de inte stannat.

Lärarna berättade att det är viktigt att få använda sin kreativitet och få kvalitét i uppgiften vilket kan analyseras utifrån Fromms tanke om grundbehovet av *kreativitet* (1956). Ett öppet klimat med ”hög i tak” främjar kreativiteten. En av lärarna berättar hur hon fick en idé med att ha en lektion i ett klassrum med en blandning av elever från olika klasser. Genom en lyhörd rektor fick hon prova denna idé vilket underlättade hennes arbete. Behovet av kreativitet kan även bekräftas genom avsaknad på grund av exempelvis tidsbrist. Kreativitet är svår att pressa fram under stressiga perioder. När det inte finns utrymme för kreativitet på grund av exempelvis begränsad tid så tappar läraren en del av glädjen i yrket och undervisningen går mycket på rutin. Läraren finner ej tid att reflektera och komma på nya idéer. En av lärarna berättar att om hon gled in i en passivitet och bara använde gammal ”skåpmat” skulle hon må dåligt. Samtidigt berättade lärare att yrket är fördelaktigt för hälsan då de ofta kan lägga jobbet på den nivå de känner att de ha kapacitet för just den perioden yrkesmässigt och privat, det vill säga om de använder saker de gjort tidigare eller om de är inspirerade att inhämta nytt.

Lärarna uttryckte även önskan om att frihet kunde kombineras med tydliga mål och riktlinjer. Utan dessa blev skolans struktur spretig. Tydliga riktlinjer och ledning gör vardagen *begriplig* för lärarna och de vet sin roll och sitt uppdrag. Lärarrollen är en viktig aspekt när det gäller vardagens begriplighet. Intervjupersonerna berättar att de vill veta varför de är anställda på skolan, vad de är där för att utträta och vilket uppdraget är. Genom detta får läraren en sorts *orienteringsram* i Fromms (1956) termer vilket tillgodoser dennes behov av att få hänge sig åt något vilket i sin tur ger en existentiell mening och en position i omvärlden. Rollen har förändrats från att vara av enbart undervisande karaktär till att få en mer social innebörd för elevens liv. Det är då viktigt att lärarna förstår och vet hur de ska hantera och ta till sig detta nya uppdrag, annars kan det bidra till problem för lärare som fortfarande tänker ämnesfokuserat. Det sociala omhändertagandet av eleven måste dock avgränsas till lärarrollen och både lärare och rektorer förklarade att det var viktigt att ha en distans mellan ”jaget” privat och arbetsrollen och inte ta med arbetsrelaterade problem hem. Läraren behöver även förstå att en elev kan ha svårt för ett ämne som den associerar med läraren, vilket gör att eleven även kan få svårt för läraren. Läraren måste då vara medveten om att detta ibland kan vara riktat mot lärarrollen och inte mot den egna personen.

Bergskolans rektor markerar att personalen identifierar sig med att vara lärare. Detta kan kopplas samman med Fromms (1956) begrepp och grundbehov av att ha en känsla av *identitet*. Identiteten ses ur en sociologisk vinkel som formad i interaktionen mellan människor, där den utvecklas genom att personen blir erkänd och bekräftad av andra människor. Lärarna bekräftar detta behov av identifikation genom att de i andra sammanhang på fester och dylikt gärna talar om sitt läraryrke. En lärare berättar att han identifierar sig väldigt mycket i att vara lärare och hur elever bekräftar honom när de hälsar på honom när de möts på stan. Hur man identifierar sig i rollen som lärare är inte helt oproblematiskt. De lärare som är prestigefulla och gärna har sin lärarroll och inte är så flexibel med denna kan stöta på problem när de på grund av andra omständigheter inte kan hålla sig inom sitt ideal. Då blir det komplikationer enligt Sjöskolans rektor. Det är därför viktigt att som lärare främst vara trygg i sin egen identitet så att allt inte står och faller med sin identitet som lärare.

Identiteten som lärare erkänns av kollegor och rektorer genom deras uppmuntran och tilltro till lärarens kompetens, men även av elever. Både rektorer och lärare berättade om elevernas inverkan på lärarens hälsa. Fungerande klasser gläder lärarna enligt rektorerna och lärarna

berättar samstämmigt hur eleverna ger drivkraft och tillfälle till skratt i arbetsvardagen. Elevernas uppskattning verkar som ett erkännande av läraren i form av *framgång* (Honneth, 2003). När elever som tidigare inte haft energi eller ork att lära sig saker plötsligt lyser upp och förstår ger det läraren glädje. Lyssnar eleverna och utför sina arbetsuppgifter känner läraren sig nöjd och det är eleverna som gör att många av lärarna vill jobba.

Förutom den glädje det ger att se en elev förstå kan man även se det som ömsesidigt samförstånd ur Habermas synvinkel. Enligt Habermas (1984a) är samtalet ett medium att kommunicera för att på så sätt nå en ömsesidig förståelse. Ett samförstånd mellan lärare och elev blir till en friskfaktor då lärarna känner glädjen av att eleven som har svårt för ett ämne plötsligt får en ”aha-upplevelse”. Även rektorerna förklarade hur viktigt interaktionen mellan lärare och elev är. När eleven visar sig delaktig i undervisningen och börjar förstå ger det en positiv känsla hos lärarna. Lärarna markerade att det är viktigt att nå detta samförstånd och berättade att det skulle vara svårt om de som lärare inte kom överens med sina elever. Därför kan fruktlösa diskussioner med elever som inte vill lyssna slita på lärarna. Fungerar det dessutom inte heller i samtalet med föräldrarna kan det kännas ännu svårare.

När kontakten fungerar bra så kan eleverna uppskatta och erkänna lärarna med ord och handling. Vissa säger till sina lärare att de är de bästa och de hejar på och skämtar med lärarna vilket gör lärarna glada. Andra visar erkännande genom att vara deltagande i undervisningen och ställa relevanta frågor. Detta fungerar dock inte alltid; eleven visar istället ointresse och frågar exempelvis om den får gå på toalettbesök. När eleverna inte lyssnar eller gör det som läraren säger, kan det ge upphov till upprepade diskussioner vilka kan slita på läraren som känner att den tappar elevernas erkännande och respekt.

Vid dessa tillfällen är rektorns roll viktig genom att den kan gå in och stärka lärarens position i förhållande till eleverna i klassen. På detta sätt får läraren ett stöd av rektor vid behov, vilket även är en viktig faktor för hälsan enligt krav-, kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990). Rektor på Sjöskolan berättade att om en lärare hade ett behov av uppmuntran och stöd så var han noggrann med att gå in och stötta genom att tala med eleverna om att de ska lyssna på läraren och sköta sina uppgifter. Bergskolans rektor kände att hon skulle vilja befinna sig mer bland lärarna och stötta speciellt när hon ser att någon ligger i riskzon för sjukskrivning. Samtidig vill hon vara tillgänglig för alla parter vilket hon är på kontoret. Hon skulle dock vilja finna mer tid för möjlighet att stötta och ställa saker till rätta och se personalen. Hon känner även att hon skulle vilja ge mer feedback eftersom hon tror att detta är viktigt. Lärarna på skolan upplevde ändå redan att de fick uppskattning och uppmuntran av ledarskapet. Detta har tidigare forskning visat som en faktor vilken ger en god fortsatt arbetsförmåga (Lindberg, 2006).

Även rektor på Sjöskolan ansåg att feedback är en friskfaktor och menar att det är viktigt att berätta om vilka områden som personalen bör utvecklas på. Lärarna vid Sjöskolan gav utifrån denna friskfaktor olika bilder av sin rektor. Vissa fick mycket uppmuntran och feedback av sin rektor medan andra efterfrågade en mer personlig positiv och spontan feedback istället för att få det som grupp. De berättade att de ofta fick höra negativ feedback om saker som måste uträttas. Uppmuntran och feedback kan ses utifrån teorin om erkännande i form av *framgång*. Uppskattning gjorde att lärarna mådde bra på sin arbetsplats. De berättade om hur detta gjorde att de ville utvecklas och bli ännu bättre till nästa gång. När ledarna ger beröm för ett bra jobb känner läraren sig inte bortglömd utan får en starkt självkänsla.

Slutligen så visade denna undersökning på vad som inverkar på individen utifrån hela dess bakgrund i fråga om arbete, familj och fritid och hur den tar hand om sig själv. De väl kända komponenterna av balans mellan vila, motion och återhämtning fanns i lärarnas tankar. De berättade att utan detta så hamnade de lätt i negativa mönster med exempelvis rubbad sömn som resultat. Många lärare markerade hur deras livskamrat var en friskfaktor och de berättade

hur en lugn hemmamiljö där individen kan hämta ny kraft verkar hälsofrämjande på arbetet. Lärarna berättar att om det är bra privat så orkar man även jobbet. Detta stämmer överens med Aronsson och Lindhs studie (2004) som tar upp relationerna till närstående och hemmets arbetsbelastningsnivå. Familjen kan vara en kraftkälla inför arbetet. Lärarna talade även om hur viktig attityden är hos läraren, att ha humor, vikten av en positiv livshållning, nyfikenheten på livet och viljan att utvecklas.

4.3 Att tänka på framöver

Lärdomen av detta resultat är stor, och i många avseenden tänkte lärare och rektorer lika. Det finns dock vissa aspekter där diskrepans uppstod vilket de behöver bli medvetna om. Lärare på Sjöskolan ansåg att ett problem på skolan var det gemensamma utrymmet och menade att det bildats många små skolor på en stor skola. Detta gjorde att kontakten mellan arbetslagen gick förlorad i viss mån. Detta uppmärksammades inte av rektorn. Personalrummet står dock redo att användas och kan fungera som ett gemenskapsfrämjande rum bland personal på arbetsplatsen.

Lärarna efterfrågade tydlighet vilket även rektorerna var medvetna om. I praktiken fungerade detta inte alltid på grund av impulsiva beslut på Sjöskolan. Samordningsgrupperna är därför viktiga samt att det som beslutas där även genomförs och inget annat. Detta ger en trygg personal och mindre oro.

Lärarna önskade att ledarskapet vore mer närvarande på skolorna. Detta var även rektorernas synpunkt, men de hade svårt att få det att fungera i praktiken på grund av många ärenden utanför skolan. De är dock efterlängtrade och lärarna vill gärna få en stund att samtala med dem. Rektorerna bör enligt lärarna lära sig att ta tid att lyssna och om det inte finns tid vara ärliga och förklara det. De behöver även tygla sitt humör.

Den feedback som rektorerna ger bör vara fokuserad på det positiva och ha ändamålet att stärka personalen, gärna individuellt. En del lärare ville även veta hur de kan utvecklas och på så sätt måste även negativ feedback framkomma, men denna bör ges på ett konstruktivt sätt.

Rektorn på Sjöskolan talade om att det är viktigt att ha en flexibel och prestigelös lärarroll. Utan denna flexibilitet kan läraren falla om den har för höga krav på sig själv när livet under en period blir hårt. Detta uppmärksammade ingen av lärarna.

Rektorn på Sjöskolan var medveten om att varje period hade sitt innehåll och var noggrann med att inte pressa lärare under stressiga perioder. Bergsskolans lärare efterfrågade detta från sin rektor och ville att denne skulle vara mer medveten om var lärarna befinner sig i terminsarbetet.

När en medvetenhet om dessa skillnader finns kan dessa överbryggas. Sedan kan de friskfaktorer vilka både lärare och rektorer kommit fram till fokuseras. Utifrån dessa kan sedan hälsosamma arbetsplatser byggas. Denna undersökning hade syftet att individen skulle få sätta ord på sina upplevelser kring friskfaktorer på arbetsplatsen. Enligt min mening har bilden av friskfaktorer klarnat genom lärarna och rektorernas värdefulla tankar: de fakta som tidigare utretts genom enkätundersökningar har genom dessa intervjuer fått mer kött på benen. Vi har nu fått ta del av individernas egna erfarenheter och känslor vilka har fått sätta ord på faktorerna inom detta område.

4.4 Fortsatt forskning

Resultatet av denna undersökning visar den komplexa bilden av arbetslivet och att många olika komponenter påverkar individens hälsa. I detta fall hälsan hos lärarna på två skolor, men delar av resultatet kan sannolikt även användas och generaliseras till andra yrkesområden. Denna undersökning har greppat flertalet faktorer som lärarna har pekat på både spontant men även utifrån förberedda frågor. En bild av hur organisation och ledarskap påverkar individen

har växt fram samtidigt som kollegorna och eleverna som läraren möter under dagen även ingår i bilden tillsammans med sina uppgifter och sin roll som lärare. Men det är inte enbart de yttre faktorerna utan mycket hänger även på individen, dess attityder, hur den tar hand om sig själv och hur den trivs på sin arbetsplats som påverkar. Även familjen har en viktig del i denna bild. Det är därför betydelsefullt att veta hur hälsan påverkas från så många olika perspektiv så att insatser greppar hela bilden och inte enbart vissa områden.

Det fördelaktiga med undersökningen var att intervjupersonerna istället för att svara på en i förhand konstruerad enkät med färdiga svarsalternativ själva fick berätta om sina upplevelser. Undersökningens starka sida var att individerna frimodigt har talat så frikostigt och öppet om vad de tänker och känner angående friskfaktorer på arbetsplatsen. Intervjumaterialet blev på så sätt fylligt och mättat. En annan fördel med undersökningen var att intervjuerna skedde på plats på skolorna. Genom att observationer gick att genomföras och att det fanns möjlighet att se läraren verka i klassrummets sammanhang bidrog detta till en bakgrundsbild vilket gjorde att intervjuerna fick ett större djup.

Det som dock inte kunde genomföras denna gång var tanken med att undersöka lärare så långt ifrån varandra på ett hälsospektrum som möjligt. De två kategorierna (hög respektive låg hälsa) skulle enligt planeringen sorteras ut genom en förstudie i form av en enkät. Tanken var att lärare som erfarit en dålig sida av arbetslivet på grund av arbetsrelaterade orsaker och lärare som hade erfarit de fördelaktiga sidorna av arbetslivet skulle ge en bredare bild av ämnet på grund av deras skilda perspektiv. Kanhända fokuserar de olika saker eller så betonar de exakt samma faktorer som de som ingått i denna studie. Detta gick inte att undersöka denna gång, dels för att lärarna var "enkättrötta" och dels för att de flesta lärarna räknades som välmående. Detta återstår därför att se i framtida undersökningar. Det viktiga är att vi ser, lär och använder oss av resultatet från individens erfarenheter i arbetslivet för att arbetsplatser i fortsättningen ska präglas av ett hälsosamt och friskt klimat.

Referenser

- Alvesson, & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Studentlitteratur: Lund.
- Arén, A., & Ljusenius, T. (2003). *Mår du som du förtjänar. Hitta vägen till välbefinnande för individ och organisation*. Stockholm: Prevent.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Aronsson, G., & Lindh, T. (2004). "Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie". *Arbete och hälsa*, nr. 10. Arbetslivsinstitutet.
- Bengtsson, S., Blomqvist, A.C., Edvardsson, A. & Rålg, I. (2002). *Kokbok för friskare arbetsliv. En socialpsykologisk studie av hälsofrämjande strategier i arbetslivet*. Växjö universitet, Institutionen för samhällsvetenskap.
- Dellve, L. Vilhelmsson, R., Skagert, K., Eriksson, J., & Eklöf, M. (2006). *Hälsofrämjande arbetsmiljöprojekt inom social service och skola* (Rapport nr. 111). Göteborg: Arbets- och miljömedicin.
- Eriksson, K. (1996). *Hälsans idé*. Liber AB: Stockholm.
- Eriksson, T. (2003) "Vad får oss att må bra i arbetet?" I K. Abrahamsson, G. Bradely, T. Brytting, T. Eriksson, J. Forslin, & M. Miller, *Friskfaktorer i arbetslivet* (ss.247-264). Prevent: Stockholm.
- Fromm, E (1956). *The sane society*. London: Routledge and Kegan Paul Ltd.
- Gustafsson, R.Å. (2001). "Måste välfärdstjänstearbetarna offra sig för medborgarna? Argument för en konsekvent medborgarrätt". *Statsvetenskaplig Tidskrift*, 104, 4, 329-348.
- Gustafsson, R. (2004). "Välfärdstjänsternas ofärd". I R. Å. Gustafsson, I. Lundberg (Red.), *Arbetsliv och hälsa 2004* (257-279). Malmö: Lieber.
- Habermas, J. (1995). *Kommunikativt handlande. Texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Daidalos.
- Habermas, J. (1984a). *The Theory of Communicative Action, Volume One: Reason and the Rationalization of Society* Boston, MA: Beacon Press.
- Habermas (1984b). *Vorstudien und Ergänzungen zur Theorie des kommunikativen Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Habermas, Jürgen (1987). *The Theory of Communicative Action, Volume Two, System and Lifeworld: A Critique of Functionalist Reason*. Boston, MA: Beacon Press.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur.
- Honneth, A. (2003). "Redistribution as recognition: A response to Nancy Fraser". I N. Fraser, & A. Honneth, *Redistribution or recognition. A political exchange* (ss. 111-197). London: Verso.
- Huttunen, R., & Heikkinen, H.L.T. (2004). "Teaching and the Dialectic of Recognition". *Pedagogy, Culture and Society*, 12, 163-173.
- Johnsson, J., Lugn, A. & Rexed, B. (2003). *Långtidsfrisk. Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Stockholm: Ekerlid.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Layder, D. (1994). *Understanding social theory*. London: Sage.

- Lindberg, P. (2006). *The work ability continuum. Epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability*. Karolinska Institutet, Stockholm, Department of Clinical Neuroscience.
- Maxwell, J.A. (1996). *Qualitative research design. An interactive approach*. CA: Sage.
- Moe, S. (1995). *Sociologisk betraktelse. En introduktion till systemteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordenfelt, L.G. (2004). *Livskvalitet och hälsa. Teori och kritik* (2:a uppl.). Lidköpings universitet, Lidköping, Institutionen för hälsa och samhälle.
- Rydqvist, M. & Winroth, J. (2003). *Idrott, friskvård, hälsa och hälsopromotion*. Farsta: SISU idrottsböcker.
- SOU 2002:5. *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet Del 1*. (Stockholm: Socialdepartementet).
- SOU 2004:113. *Utveckling av god företagshälsovård- ny lagstiftning och andra åtgärder*. (Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet).
- Sundgren Grinups, B., Bekkengen, L., Lundberg, B. & Höijer, C. (2004). *Den bortglömda hälsans folk: Rapport från projekt "Långtidsfrisk i Värmland- ett vardagsbaserat hälsoarbete"* (Karlstad University Studies, nr. 50). Karlstads universitet, Institutionen för samhällvetenskap.
- Statistiska centralbyrån. (2004). *Sjukfrånvaro och ohälsa i Sverige- en belysning utifrån SCB:s statistik* (nr.3). Örebro: SCB-tryck.
- Siegrist, J. (1996). "Adverse health effects of high effort—low reward conditions at work". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–43.
- Statens folkhälsoinstitut. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning* (nr. 24). Bollnäs: Princo I&N.
- Statens folkhälsoinstitut. (2005). *Kultur för hälsa. En exempelforskning från forskning och praktik* (nr. 23). Kalmar: Lenanders grafiska AB.
- Söderlund, B. (2003) "På spaning efter friskfaktorer". I K. Abrahamsson, G. Bradely, T. Brytting, T. Eriksson, J. Forslin, & M. Miller, *Friskfaktorer i arbetslivet* (ss.268-283). Prevent: Stockholm.
- Taylor, C. (1994). "Erkännandets politik". I A. Guttman (Red.), *Det mångkulturella samhället och erkännandets politik* (ss. 37-74). Uddevalla: Daidalos.
- Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning* (nr 24). Statens folkhälsoinstitut.
- Vingård, E. (2004). *HAKuL. Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting*. Karolinska Institutet, Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- World Health Organization. (1998). *Hälsa 21- hälsa för alla på 2000-talet. En introduktion*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet.

Internet:

Länk 1. http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

2007-01-22

Länk 2. <http://www.randomizer.org>

Bilaga 1

Intervjuguide

FRISKFAKTORER i skolmiljö

L: _____

Etiska regler för intervju, konfidentiellt, avbryta, frivillighet, bandspelare ok?

Intervju kommer att kretsa kring FRISKFAKTORER från olika vinklar.

Inledning

Beskriv din yrkesroll och din arbetsplats.

Hur länge har du varit i arbetslivet? Jobbat på denna arbetsplats?

Hur känner du när du har en ny arbetsdag framför dig?

- Om positivt- Har det alltid varit så eller har det förändrats till det bättre och i så fall hur?

Vad är det som gör att du trivs?

- Om negativt- Vad är det som gör att du känner så och hur skulle det kunna förändras?

Hälsa

Anser du dig själv vara vid god hälsa/mår du bra? Sjukskriven/Frisk?

På vilket sätt mår du bra? Fy/ps o.s.v.

Vad tror du gör att du håller dig frisk?

Räkna upp de friskfaktorer du kan komma på (anteckna, utgå sedan från dessa faktorer i intervjun):**Skolans organisation**

På vilket sätt fungerar den (hälsoaspekt)? Beskriv positiva aspekter och förbättringsmöjligheter.

Hur kan skolans organisation påverka din hälsa som lärare?

Vad förväntar du dig av en god organisation?

Hur ska skolans organisation vara utformad för att kunna verka för ett hälsosamt arbetsklimat?

Idésprutor (inverkan på hälsa):

Viktigt med tydliga mål?

Viktigt med tydliga riktlinjer?

Kommunikation?

Rättvisa?

Annat?

Ledarskap

Hur bör ett ledarskap agera/göra för insatser för en frisk personal?

Idéspruta:

Feedback? Hur?

Stöd? Hur?

Kontakt?

Annat?

Arbete

- Hur kan arbetet i fråga om din roll som lärare påverka din hälsa?

Idésprutor:

Läraryrollen?

Arbetsglädjen?

Erkänd av elever/lärare/ledare?

- Hur kan arbetet i fråga om dina uppgifter som lärare påverka din hälsa?

Idésprutor:

Insats och resultat?

Krav?

Kontroll?

Tid?

Resurser – vilken hjälp av skolan?

Uppgiftens svårighetsgrad

Kompetens och uppgift?

Kollegor

Hur/påverkar dina kollegor din hälsa på arbetsplatsen?

Vad kan de göra för att du ska må bra? Sker det? Uppmuntras detta?

Vad gör du medvetet/omedvetet för att de ska må bra?

Hur bör ett arbetsklimat vara?

Idésprutor:

Stöd?

Samarbete?

Erkännande av dig i din roll och din uppgift?

Elever

Inverkar dina elever på din hälsa?

Hur?

Gruppens storlek?

Individen

Vad gör du för att hålla dig frisk?

Vad påverkar din hälsa positivt?

Har du möjlighet att påverka dessa faktorer?

Tänker du på dina medarbetares hälsa och vilka insatser gör du i så fall?

Hälsoarbete

Sker det något aktivt hälsoarbete på skolan? Vad består det av?

Deltar du aktivt i detta hälsoarbete?

Vad betyder detta hälsoarbete för dig?

Fungerar det? Påverkar det dig positivt?

Ideal arbetsplats

Om du skulle kunna få bestämma helt över din arbetsplats, hur skulle den då vara?

Vad skulle vara viktigt att tänka på för hälsan hos de anställda?

Hur pass väl stämmer din bild av en ideal arbetsplats med den arbetsplats du är på idag?

Vilka förändringar skulle behöva utföras på nuvarande arbetsplats för att matcha ditt ideal?

Övrigt

Finns det några andra aspekter som du tycker att vi glömt att tala om men som är viktiga för hälsan på en arbetsplats?

Tack!

Bilaga 2

Beskrivning av skolorna

Bergskolan

Bergskolan är en 7-9 skola med två rektorer. En rektor håller i schema och bemanning och den andra håller i elevvård. Personalvården håller de i tillsammans och de är kopplade till olika lärare på skolan genom att de ansvarar för separata arbetslag. Arbetslagen är indelade efter lärarnas ämnesinriktningar. Dessa arbetslag gör sin röst hörd till rektorerna genom att det kommer representanter ur arbetslagen som tillsammans med rektorerna bildar en ledningsgrupp. I denna kan rektorerna bolla sina idéer och reflektera framtida frågor tillsammans med lärarna. Bergskolan är den största skolan i kommunen med sina 500 elever och cirka 50-60 lärare. Personalgruppen är blandad och består av både äldre och yngre lärare och både män och kvinnor vilket enligt skolan skapar en stadga och trygghet. Skolan ligger placerad i Bergsjös centrala områden och har en gammeldags charm, men med nyrenoverade och välutrustade lokaler.

Bergskolan har tre stycken meningar som verkar för att skapa klimatet på skolan mellan elever och i samarbetet med lärarna. Dessa är Lust att leva; i form av att ta del av och intressera sig för kultur, idrott, resor, vänner där skolan har ett ansvar att visa alternativen för att kunna leva ett bra liv. Det andra är Lust att lära; där man ska känna lust att skaffa sig nya kunskaper och är villig att jobba för att nå fram till dessa. Till sist står Bergskolan även för att man ska känna en Lust att ta ansvar vilket är det ”viktigaste ansvaret för demokratin” vilket sker genom att elever får ta ansvar för olika saker på skolan. Rektor *Berg* menar att skolans uppdrag har förändrats. Tidigare handlade det om att barnen skulle lära sig att läsa, skriva och räkna, men att skolans ansvar idag har utökats betydligt.

Sjöskolan

Sjöskolan är en 5-9 skola med en rektor som är chef över en personalgrupp på 50 heltidstjänster som arbetar med cirka 400 barn. Årskurs 7-9 är organiserade i fyra arbetslag som innehåller mellan 10-12 lärare vardera och har upp mot 100 elever uppdelade i fyra klasser. Arbetslagen är ämnesövergripande och uppdelade utifrån gemensamma elever. Rektorn har kontakt med en samordningsgrupp med en lärare ur alla arbetslag en gång i veckan. I denna grupp tas praktiska frågor och aktuella händelser upp samt frågor som kräver snabba beslut. Till rektorns hjälp finns även ett elevvårdsteam som stärker rollen som chef genom det sociala omhändertagandet gentemot elever. Rektorn har även tillgång till ”ett bollplank” genom en person som jobbar bredvid honom med praktiska frågor som rör en högstadieskola i organisationsfrågor, tidsfrågor, personalfrågor och händelser som uppkommer på skolan. Skolan är nybyggd år 1994 och ligger i ett naturskönt område. Den är byggd med mycket ljus och rymd och det är enligt rektorn välutrustade och ändamålsenliga lokaler.

Som motto har Sjöskolan de tre orden attityd, ansvar och framåtanda vilket ska präglade skolans vardag för både lärare och elever. Attityden visas genom ömsesidig respekt för varandra och att samtidigt ha ett möjlighetstänkande genom att hitta nya vägar och lösningar i vardagen. Ansvar visas genom att man tar vara på kunskapen genom uppgifter och använder den tid som finns tillgänglig på bästa sätt. Framåtanda uttrycks genom att skolan vill vara kreativ och tänka i nya banor. Initiativ och inspirerande förslag uppmuntras genom detta ord. Här ställs krav på eleverna själva genom att de inte ska stanna i en känd ”bekvämlighetszon”, men krav ställs även på lärarna som behöver våga släppa taget ibland och låta eleverna vara framåttänkande.