



# “Fler elever och mindre tid”

Skolkuratorers upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö

Vianne Caroan och Jennelie Widén

Kandidatuppsats i psykologi, VT 2022

C-uppsats i psykologi, VT 2022

Kurskod: PSA122

Program: Beteendevetenskapliga programmet

Handledare: Jonas Welanders

Examinator: Per Lindström

## "Fler elever och mindre tid" Skolkuratorers upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö

Vianne Caroan och Jennelie Widén

Tidigare studier om skolkuratorers psykosociala arbetsmiljö har lyft fram att skolkurator är en komplex roll som sätter höga krav på individen. Det har uppmärksammats att skolkuratorer har hög arbetsbelastning. Studiens syfte var att undersöka hur skolkuratorer upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med 12 skolkuratorer i åldern 25-57 år. Resultatet visade att nästintill alla deltagare upplevde sig ha ont om tid i arbetet i relation till arbetsmängd och kunde känna sig ensamma i sin kompetens på skolan. En påfrestning för skolkuratorerna var att de behövde hantera flera komplexa samarbeten med exempelvis myndigheter och rektorer. För temat resurser påträffades att stöd från kollegor samt ledning är viktigt för skolkuratorerna. Andra resurser som var gemensamma för deltagarna var kompetensutveckling och autonomi. Den psykosociala arbetsmiljön för skolkuratorer är på grund av obalans mellan krav och resurser inte hållbar och går ut över skolkuratorernas välbefinnande och möjlighet att göra ett bra jobb.

*Keywords:* school counselor, psychosocial work environment, demands, resources, job demand resources model

Lohela Karlsson (2010) definierar begreppet psykosocial arbetsmiljö som något som uppstår när arbetstagaren, med sina individuella förutsättningar, möter de olika faktorer som kommer att påverka hur arbetstagaren upplever miljön på sin arbetsplats. Bonsaksen et al. (2021) förklarar att dessa utomstående faktorer finns på arbetsplatsen men att de också ingår i en individuell psykologisk process som tillsammans utgör den psykosociala arbetsmiljön. Faktorerna som kopplas till den psykosociala arbetsmiljön kan exempelvis vara hur individen upplever det sociala stödet på arbetsplatsen och hur hög kontroll individen har över sitt egna arbete. Den psykosociala arbetsmiljön har i flera studier länkats till välmåendet hos de anställda (Lohela Karlsson (2010); Bonsaksen et al. (2021). Sverke et al. (2016) menar att organisatoriska och psykosociala faktorer är svåra att särskilja från varandra. Organisatoriska faktorer handlar om de bestämmelser och den övergripande struktur som finns i organisationen som påverkar individens arbete. Det kan till exempel handla om typ av ledarskap, anställningsvillkor och organisationsförändringar, medan psykosociala faktorer syftar på hur individen upplever sin indirekta arbetsmiljö. De organisatoriska faktorerna är värdefulla att beakta när man ska beskriva den psykosociala arbetsmiljön då de sätter upp ramarna för den.

Lytsy och Friberg (2020) beskriver att den anställda ses utifrån ett individuellt psykologiskt perspektiv när man talar om psykosocial arbetsmiljö, med unika egenskaper och förutsättningar. Detta pågår samtidigt som individen sätts in i ett socialt sammanhang med arbetskollegor och samspelet som sker på en arbetsplats. Statistiska centralbyrån (2018) redovisar en rapport gällande svenska arbetsmiljöförhållanden mellan åren 1980-2017. De beskriver faktorer som är värdefulla för en positiv psykosocial arbetsmiljö. Det handlar exempelvis om att arbetstakten ska vara rimlig och att arbetsbelastningen inte ska vara för hög. Fortsättningsvis har Lytsy och Friberg sammanställt tidigare forskning som visar på att den psykosociala arbetsmiljön är kopplad till individens välmående. I rapporten diskuteras olika skydds-och riskfaktorer på arbetsplatsen som kan bidra till att öka eller minska anställdas välbefinnande. I deras sammanställning framgår det att det är riskfaktorer i arbetsmiljön som

är mest studerade och som starkast kan sammankopplas med lägre välbefinnande. Nieuwenhuijsen et al. (2010) skriver att en sämre psykosocial arbetsmiljö resulterar i en arbetsrelaterad stress som kan komma att påverka individens välbefinnande och betonar relevansen av ämnet då det moderna arbetlivet sätter höga krav på arbetstagaren sett till bland annat tillgänglighet och kompetenser. Ganster och Rosen (2013) förklarar att stress är en naturlig reaktion som i de allra flesta fall inte är farlig. I dagens arbetsliv blir det mer vanligt att människor är utsatta för långvarig stress, vilket gör att den naturliga stressresponsen som är kortvarig istället kan bli kronisk, vilket kan vara en fara för hälsan. Vid långvarig stress ökar exempelvis risken för depression och hjärt- och kärl sjukdomar. Författarna betonar att det är svårt att fastställa det kausala sambandet mellan den arbetsrelaterade stressen och sjukdomar, men lyfter att det finns starka indikationer på att människor med sämre psykosocial arbetsmiljö löper högre risk för sjukdomarna.

North et al. (1996) har i linje med andra studier visat på ett samband mellan en sämre psykosocial arbetsmiljö och sjukskrivning och sjukfrånvaro. De undersökte hur krav och kontroll kan kopplas till sjukskrivning och menar att det är av stor vikt för arbetsgivare att ta till sig kunskaperna som finns om hur viktigt det är med till exempel kontroll över sitt arbete för anställda. Lund et al. (2005) undersökte riskfaktorer i den psykosociala arbetsmiljön sett till sjukskrivning och fann att flera faktorer, exempelvis lågt socialt stöd, höga emotionella krav och rollkonflikt kunde ligga bakom långtidssjukskrivning hos kvinnor. I studien fann man att den faktor som kunde ligga bakom långtidssjukskrivning hos män var "low decision authority", alltså ett lågt inflytande över beslutsfattande.

Eriksson et al. (2008) skriver i en rapport att det är av intresse att undersöka närmre vad det är som gör antalet sjukskrivna i Sverige så pass högt. Att undersöka de grupper som har mest sjukskrivna kan ge svar på vad organisationer kan göra för att förhindra sjukskrivningar. Statistik visar att kvinnor är sjukskrivna i högre grad än män även i Sverige. Försäkringskassans (2003) sammanställning av den psykosociala arbetsmiljöns utveckling i Sverige visar att den har gått i en negativ riktning sedan 1900-talet. Störst ökning av arbetsmiljöproblem finns inom offentlig verksamhet och framförallt hos kvinnliga arbetstagare. Några betydande orsaker till försämringarna är att arbetskraven tycks öka på flera olika plan samtidigt som handlingsutrymmet med hur och i vilket takt arbetet ska genomföras minskar.

## **Krav- och resursmodellen**

Två modeller som ofta förekommer i rapporter och studier om psykosocial arbetsmiljö är krav- och kontrollmodellen (Karasek & Theorell, 1990), samt den modernare, krav- och resursmodellen. Krav- och resursmodellen är framtagen av Bakker och Demerouti (2007) där utgångspunkten är att när kraven är större än resurserna blir arbetssituationen ansträngd och ohälsosam för den anställda. Arbetsrelaterade faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön är indelade i två generella kategorier, krav och resurser. Dessa kan ses som två processer som antingen ger eller tar energi från den anställda. Den energikrävande processen benämns som "health impairment process" och har negativa konsekvenser för den anställda. Bakker och Demerouti (p. 312) definierar krav i arbetslivet som: "Job demands refer to those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical and/or psychological (cognitive and emotional) effort or skills and are therefore associated with certain physiological and/or psychological costs".

Krav i arbetet behöver inte endast vara negativa, men är de för höga och inte möts upp med tillräckliga resurser är det stor risk att arbetstagaren upplever kraven som stressande. Kraven kan vara av olika karaktär, exempelvis sociala, psykologiska och fysiska. Den energigivande processen benämns som "motivational process" och kopplas till arbetstillfredsställelse och arbetsglädje. Bakker och Demerouti definierar resurser som "Job resources refer to those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that are either/or: Functional

in achieving work goals, reduce job demands and the associated physiological and psychological costs, and stimulate personal growth, learning, and development” (p. 312). Resurserna kan potentiellt möta de krav som finns på arbetstagaren så att den anställda inte upplever kraven som övermäktiga. Resurserna är oavsett kraven som finns viktiga för den anställda att ha tillgång till, och kan syfta på sådant som jobsäkerhet, utvecklingsmöjligheter och socialt stöd. Bakker och Demerouti menar att krav och resurser förekommer i alla arbeten, och när de två processerna är i balans med varandra får det positiva arbets- och hälsorelaterade konsekvenser för den anställda. Modellen kan appliceras på alla sorters yrken för att få en överblick över hur förhållandet mellan de två processerna påverkar de anställdas välmående och arbetsprestation. De olika krav och resurser som finns med i modellen har utvecklats med tiden, med olika antal krav och resurser som studeras beroende på kontext.

## Skolkuratorns roll

Skolkuratoren har en bred och varierande roll. Arbetsuppgifterna kan skifta mellan att ha stödsamtal med elever, vara delaktig i samverkan för skolan och olika myndigheter och kan även innebära att arbeta förebyggande med hälsoarbete (Akademikerförbundet SSR, 2021). En viktig del i skolkuratorns arbete är att bedriva utredningar kring elever om det finns skäl till oro för elevens mående eller sociala situation. Om en elev själv uttrycker sig må dåligt är det också då skolkuratorernas arbetsuppgift att utreda denna elevs situation, ge stöd och eventuellt skicka vidare ärendet till lämpliga myndigheter (Backlund, 2007).

D-Wester (2005) diskuterar hur en socionom kan säkerställa sin professionella kompetens som skolkurator. En utmaning för skolkuratorer är att de oftast är ensamma i sin yrkesroll på en skola, och i stor utsträckning bedriver ensamarbete. Det tillgängliga stödet kan vara bristande just på grund av att de är ensamma med sin kompetens och att de inte delar arbetsuppgifter med någon annan på skolan. Vidare diskuteras att skolkuratoren har en mångfacetterad roll som har blandade förväntningar på sig av lärare, föräldrar, elever och aktörer utanför skolan.

Enligt den uppdaterade Skollagen (Svensk författningssamling, 2010) 25§ ska det vid varje skola finnas tillgång till en skolkurator. Akademikerförbundet SSR (i.d.) lyfter fram att benämningen “tillgång till” behöver bli mer specifik i lagen, då det idag inte finns någon gräns för hur många elever en skolkurator får ta hand om, och att detta kan påverka tillgängligheten. Det rapporteras frekvent om hur problematisk arbetssituationen är för skolkuratorer i dagsläget. Stefansson (2021) skriver om att arbetsbördan för skolkuratorer har ökat och att en skolkurator kan ha ansvar över hundratals elever. Djurberg (2020) kritiserar elevhälsan och lyfter också fram att arbetsbördan för skolkuratorer är för hög. I snitt har en skolkurator hand om 427 elever, vilket resulterar i att eleverna inte kan förvänta sig att hjälp finns tillgänglig.

**Svårigheter för skolkuratorer att uppfylla kraven i deras arbete.** Bakker och Demerouti (2007) förklarar att krav och resurser är två grundläggande delar av den psykosociala arbetsmiljön. Svårigheter som finns i arbetslivet kan göra det utmanande för anställda att leva upp till kraven som finns. Det är vanligt att en yrkesgrupp ofta delar upplevelsen av vad som är betungande och svårt att leva upp till i deras yrkesroll. Kvantitativa krav innebär en för stor arbetsmängd i relation till tiden att utföra den. Det kan göra att den anställda inte hinner med sina arbetsuppgifter och eventuellt behöver göra avkall på kvaliteten i sitt arbete. Sverke et al. (2016) ger som exempel att ett kvantitativt krav kan vara att ha många elever eller vårdtagare att ansvara över. Penttinen (2016) har gjort en magisteruppsats om skolkuratorns yrkesroll. I intervjuerna kom det fram att samtliga skolkuratorer upplever tidsbrist i sitt arbete. Tidsbristen uppstår främst på grund av det stora antal elever som de har ansvar över, och detta kan påverka kvaliteten på olika åtgärder och samverkan med andra professioner. Relaterat till kvantitativa krav finns även problematiken med arbetsrelaterad stress som är närvarande i skolkuratorernas arbetsliv. Hagström Andersson (2020) lyfter att

stressen hos skolkuratorer har ökat kraftigt och att den negativa trenden verkar fortsätta. Det har framkommit att det finns flera orsaker bakom den arbetsrelaterade stressen och att en av de faktorerna är att skolkuratorerna upplever att de är ensamma i sin yrkesroll på skolan.

Maor och Hemi (2021) har undersökt hur relationen mellan stress associerad till sin yrkesroll och utbrändhet ser ut hos skolkuratorer i Israel. Författarna beskriver att denna stress uppstår på grund av en känsla av rollkonflikt på arbetsplatsen och framförallt på grund av att de har arbetsuppgifter som är "non-consulting duties". De undersökte även hur professionell identitet relaterar till utbrändhet och kunde se att skolkuratorer med lägre upplevelse av professionell identitet upplevde mer stress associerad med sin yrkesroll och upplevde även utbrändhet i högre utsträckning. I Penttinen (2016) magisteruppsats kom det även fram att en känsla av rollkonflikt och rollöverbelastning är vanligt förekommande hos skolkuratorer. Till exempel uppstår detta när lärarna och rektorn har en annan syn på skolkuratorns roll än vad de själva har. Rollöverbelastningen uppstår när det finns så många olika förväntningar att de upplever att de inte har tid och möjlighet att möta dessa. Deras arbete utgörs till stor del av att hantera akuta situationer och studiens resultat visar att skolkuratorerna tvingas prioritera bort det hälsoförebyggande arbetet. Detta gör att skolkuratorerna inte kan leva upp till den roll de själva anser att de borde uppfylla på skolan.

Sverke et al. (2016) fortsätter med att beskriva psykologiska krav som kan syfta på en kombination av tidspress, komplexitet och intensitet i arbetet. Det innebär att arbetet i fråga är svårt och kräver mycket av den anställda på olika plan. En annan del i det som Sverke et al. (2016) definierar som psykologiska krav är att det finns en hög arbetsbelastning av de svåra och komplexa arbetsuppgifterna. Falls och Nichter (2007) har i en intervjustudie genomförd i USA fått resultatet att det är väl förekommande att skolkuratorer upplever en arbetsrelaterad stress, rollkonflikt, rollosäkerhet samt arbetsöverbelastning. Skolkuratorerna vittnar om att arbetsbelastningen är för hög, och att det finns orealistiska förväntningar på vad de ska hinna med. Tiden räcker inte till att genomföra alla arbetsuppgifter och dessutom tvingas de ofta lägga tid på arbetsuppgifter som de själva inte hade valt att prioritera. Denna situation leder till att skolkuratorerna upplever en arbetsrelaterad stress.

Bakker och Demerouti (2007) skriver att emotionella krav syftar på att arbetet kräver att den anställda reglerar och håller tillbaka sina egna känslor. Emotionella krav är mycket framträdande hos vissa yrkesgrupper som exempelvis läkare och sjuksköterskor. Sverke et al. (2016) lyfter att i stödsamtal med elever förväntas den anställda hålla sig neutral och professionell och kan därav inte visa sina genuina känslor. Vazquez (2020) har genomfört en enkätstudie där hon bland annat tittade på relationen mellan emotionellt arbete och utbrändhet hos skolkuratorer i USA. Resultatet visade att det är väl förekommande att skolkuratorer visar andra känslor än dem de faktiskt upplever och att detta kan kopplas till utbrändhet. Undertryckandet av äkta känslor under en lång tid kan leda till negativa konsekvenser för välbefinnandet och arbetstillfredsställelsen och ge upphov till en känsla av alienation.

Obalans mellan ansträngning och belöning är en utmaning som också inkluderas i krav – och resursmodellen och handlar om en upplevelse av att belöningen inte motsvarar det hårda arbetet som den anställda lägger ner. Belöningen som önskas kan variera för olika personer och kan handla om att få en rättvis lön eller ett erkännande i form beröm (Bakker & Demerouti, 2007). Penttinen (2016) skriver om hur viktigt ett erkännande är för skolkuratorer. För att yrket skolkurator ska få legitimitet och en rättvis uppskattning krävs bland annat ett erkännande från omgivningen, som i detta fall består av främst lärare. Lärarna har ett annat fokus i skolan och Penttinen visar att skolkuratorernas och lärarnas syn på yrkesrollen ofta skiljer sig från varandra, till exempel i vad de borde prioritera i sitt arbete.

Blommendahl (2017) skriver om vilka hinder som kan finnas i skolkuratorernas arbete, som även det kan göra det svårt för skolkuratorer att kunna leva upp till de krav som ställs. Där framkommer det att rektorns tydlighet och engagemang är väsentlig för att skolkuratorerna ska kunna genomföra sitt arbete. Resultatet i intervjustudien visade även att skolkuratorerna som hade fler än en rektor att förhålla sig till såg det som en utmaning då rektorerna kan ha mycket

olika arbetssätt. Bengtsson och Berg (2012) beskriver i sitt resultat att samverkan mellan skolkurator och socialtjänst har brister och att det påverkar såväl skolkuratorernas arbete som barnen ärendena handlar om. Kommunikationen mellan skolvärlden och socialtjänst går oftast via skolkuratoren. Dock finns det hinder i kommunikationen sett till sekretessen socialtjänsten måste förhålla sig till. Detta gör att skolkuratorerna blir begränsade i sitt arbete och upplever en frustration då de inte kan hjälpa barnet mer.

**Resurser i skolkuratorers arbete.** Bakker och Demerouti (2007) beskriver olika resurser som kan vara underlättande och givande för den anställda. Handlingsutrymme i sitt eget arbete är en av resurserna som tas upp. Resursen kan även benämnas som autonomi. Här innefattas möjligheten att vara med och bestämma hur arbetet ska genomföras och att vara delaktig i förändringsarbete. Skolkurator är ett yrke som till stor del styrs av elevmöten, och kan därav inkluderas i de yrken som Sverke et al. beskriver som ett yrke med litet handlingsutrymme. Penttinen (2016) skriver att skolkuratorers handlingsutrymme i många fall är begränsat och påverkas i hög grad av ledningen på skolan. En annan resurs är socialt stöd som i detta fall syftar på stöd som finns på arbetsplatsen från kollegor och ledning. Malecki och Demaray (2003) diskuterar vilka olika typer av stöd det finns samt när vilken typ är mest lämpad. De olika typerna av socialt stöd som de har inkluderat i sin undersökning är emotionellt stöd, instrumentellt stöd, informativt stöd samt värderande stöd. Det emotionella stödet syftar på att ha någon att kunna öppna upp sig till och ventilerat sina känslor. Det informativa stödet syftar på att ha någon som kan bidra med information, kunskap och råd när det behövs. För individer som ägnar sig åt ensamarbete är avsaknaden av stöd vanligt förekommande just på grund av att det saknas nära kollegor. I Novus (2016) kartläggning om hur skolkuratorer upplever sin arbetssituation framkom det att 80% av skolkuratorerna kände sig ensamma i sin yrkesroll och att de får axla ett stort ansvar. Det värderande typen av stöd syftar på att få feedback och beröm och kommer ofta från chefer men även från kollegor (Malecki & Demaray, 2003).

Att uppleva rättvisa i sitt arbete räknas också som en resurs. Det kännetecknas av att arbetstagaren blir behandlad på ett rättvist sätt, till exempel sett till distribution av medel. En annan resurs benämns som individens utvecklingsmöjligheter i arbetet. Att lära sig nya saker och utveckla sina kompetenser kan ses som en stärkande faktor. Kartläggningen av Novus (2016) visar att ungefär en tredjedel av alla skolkuratorer upplever att de inte har de utvecklingsmöjligheter som de hade önskat. Kozlowski och Huss (2013) diskuterar i en artikel hur komplex skolkuratorsrollen är och att det krävs en specifik fortbildning för att skolkuratorerna på bästa sätt ska klara av sitt arbete. De betonar att skolkurator är en unik roll och att utbildningen arbetstagarna har med sig inte är tillräcklig för rollen. Belöning i arbetet benämns som en ytterligare resurs. Det kan exempelvis handla om att avancera i karriären, en rättvis lön, få beröm eller trygghet i sin anställning. Den sista resursen syftar på att få återkoppling i arbetet och utmärks av hur mycket och hur givande feedback en anställd får av sin chef. Denna resurs liknar det värderande stödet som tidigare beskrevs. Penttinen (2016) lyfter fram att skolkuratorer anpassar sitt arbetssätt och sina prioriteringar efter omgivningens förväntningar, och efter vad de får mest beröm och positiv återkoppling för.

## Syfte och frågeställningar

Det finns som presenterat studier som har berört ämnet krav och resurser i skolkuratorers arbete. Rapporteringen om skolkuratorers arbetsmiljö visar att det finns stora utmaningar som försvårar arbetet och att situationen börjar bli ohållbar. Studierna som tagits upp i inledningen berör mer specifika områden av utmaningar i det skolkuratoriva arbetet, medan denna studie eftersträvar att bidra med ett försök att beskriva helheten sett till vilka utmaningar skolkuratorer har att leva upp till de krav som finns, samt vilka resurser som finns i deras arbete. Genom att

lyfta skolkuratorernas subjektiva upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö är syftet med studien att kunna tillföra information som kan användas för att förbättra och utveckla arbetssituationen. Studiens syfte konkretiseras i följande frågeställningar.

1. Vilka svårigheter finns det för skolkuratorer att uppfylla kraven i sitt arbete?
2. Vilka resurser upplever skolkuratorer att de har i sitt arbete?

## Metod

### Deltagare och urval

Deltagarna bestod av 12 skolkuratorer varav tio var kvinnor. Deltagarnas åldrar varierade från 25-57 år och de hade arbetat som skolkuratorer från 1-10 år. Deltagarna arbetade med olika årskurser, från förskola till gymnasiet, samt hade olika akademiska utbildningar i grunden. Majoriteten av deltagarna var socionomer eller beteendevetare. Urvalskriteriet för studiens deltagare var att deltagarna skulle vara verksamma som skolkurator i Sverige. För att hitta deltagare till denna studie användes webbtjänsten LinkedIn. Där söktes det efter yrkesrollen "skolkurator" och därefter kontaktades potentiella deltagare. Denna urvalsmetod benämner Yin (2013) som avsiktligt urval, där forskaren medvetet väljer ut deltagare som passar in i målgruppen som ska undersökas. Detta görs för att hitta personerna som har mest kännedom av ämnet och har erfarenheter att dela med sig av. Det var 58 personer som tillfrågades via LinkedIn, varav 24 personer visade intresse för studien. Slutligen genomfördes 12 intervjuer med skolkuratorer från olika delar av Sverige. De resterande 12 personer som uttryckte intresse för studien uteblev eftersom de ej svarade på mejl under den tidsram som studien förhöll sig till. Deltagarna erbjöds ingen ersättning för sin medverkan i studien.

### Material

I studien användes en kvalitativ metod och intervjuerna som genomfördes var semistrukturerade, vilket innebar att det fanns en utarbetad intervjuguide men även att möjligheten fanns att kunna frånga intervjuguiden och ställa följdfrågor. Intervjuguiden innehöll 20 frågor, varav majoriteten var öppna frågor, där utgångspunkten var studiens två stora områden; upplevda krav och resurser i arbetslivet. Inledningsvis bad vi deltagarna att svara på bakgrundsfrågor. För att besvara studiens frågeställningar ställdes frågor om hur de upplevde sin arbetssituation och om de kunde identifiera olika krav och resurser i arbetslivet. Inledningsvis för området krav ställdes frågan "Vad i ditt arbete upplever du som särskilt krävande?". Sedan följde fem frågor som berörde olika delar av området krav. För att sedan övergå till området resurser ställdes frågan "Vad tänker du på om vi säger resurser, kopplat till ditt arbete?". Ytterligare sex frågor berörde området resurser. Den avslutande frågan som ställdes var "Vilka förändringar hade du velat se som skulle kunna göra arbetssituationen bättre?". För att kunna arbeta med materialet i efterhand spelades intervjuerna in med mobiltelefoner. Intervjutiden var 25 minuter i snitt och resulterade i totalt 309 minuter inspelat material. Materialet transkriberades och totalt blev det 41 sidor text (Times New Roman, textstorlek 12). När intervjuerna var transkriberade raderades ljudfilerna från mobiltelefonerna. Vidare i studien benämns deltagarna som deltagare 1-12.

## **Procedur**

Vid visat intresse fortsatte konversationen från LinkedIn vidare genom mejl för att bestämma tid för intervju. I samma konversation bifogades även missivbrev. Då de tillfrågade bodde på olika orter i landet föreslogs en digital intervju genom verktyget Zoom. Samtliga intervjuer genomfördes digitalt. 11 av 12 deltagare deltog med bild i videosamtalet. Missivbrevet som skickades med förfrågan om deltagande innehöll en kort beskrivning av oss som genomförde studien och information om studien. Deltagarna fick veta att studien skulle undersöka den psykosociala arbetsmiljön hos skolkuratorer. Deltagarna blev genom missivbrevet informerade om de forskningsetiska principerna studien följer. Det innefattar bland annat att deltagandet i undersökningen var helt frivilligt, att det inte fanns något krav på att svara på alla frågor som ställdes och att deltagaren hade rätt till att avbryta sin medverkan när som helst. Vi försäkrade även deltagarna innan intervjuerna att ingen obehörig kommer att ta del av råmaterialet (Vetenskapsrådet, 2017) och att det skulle raderas efter studiens genomförande. Innan intervjuerna startade påmindes deltagarna om att intervjun skulle spelas in med mobiltelefoner, samt att ljudfilerna skulle raderas när transkriberingen var klar.

## **Databearbetning**

Intervjutiden var 25 minuter i snitt och resulterade i totalt 309 minuter inspelat material. Materialet transkriberades och totalt blev det 41 sidor text (Times New Roman, textstorlek 12). När intervjuerna var transkriberade raderades ljudfilerna från mobiltelefonerna. I databearbetningen har utgångspunkten varit Braun och Clarkes (2008) tematiseringsprocess som består av sex steg. För att starta tematiseringen började vi med steg ett, bekanta dig med ditt material. Då lästes materialet igenom noggrant på eget håll, oberoende av varandra, för att påbörja tankeprocessen inför valet av teman. Vidare i databearbetningen påbörjades kodningen genom att författarna tillsammans hittade gemensamma beröringspunkter som återkom i materialet. Dessa beröringspunkter färgkodades med olika färger, för att tydligt kunna identifiera mönster. Nästa steg i processen var steg två och tre, hitta initiala koder och söka efter teman. Braun och Clarke betonar att kodningen utgör grunden till de slutgiltiga temana, samt att det kan vara meningsfullt att göra en tankekarta för att se kopplingar mellan olika teman. Här kan man även börja identifiera potentiella subteman. I steg fyra, granska teman gjordes två tankekartor där utgångspunkten var studiens frågeställningar. Med frågeställningarna som utgångsläge sorterades materialet och en första överblick av de initiala temana skapades. I steg fem, definiera och namnge teman, har de slutgiltiga temana definierats. Sju teman identifierades och definierades. I det sista och sjätte steget, att producera rapporten, blev resultatet från tematiseringen slutligen studiens två huvudområden med flera teman.

## **Resultat**

Utifrån studiens två huvudområden, krav och resurser, har sju teman identifierats i materialet. Kopplat till den första frågeställningen gällande svårigheter för skolkuratorer att möta kraven som finns identifierades temana: ont om tid, ensam i sin roll och komplexa samarbeten. Till det



andra området, resurser, blev temana: kompetensutveckling, stöd från kollegor, stöd från ledning och upplevd autonomi.

## **Svårigheter i skolkuratorers arbetsliv**

I intervjuerna framgick det att skolkuratorerna upplevde sig ha höga krav på sig och att dessa krav kunde variera i form. Något som togs upp av nästintill alla deltagare var det faktum att de har ont om tid i sitt arbete och inte hinner med allt de skulle vilja göra i sin professionella roll. En annan utmanande del i skolkuratorers arbete var att de många gånger upplevde sig ensamma i sin yrkesroll på skolan. Det kunde vara påfrestande eftersom de inte kunde ta hjälp av någon som besitter samma kompetens. Med temat komplexa samarbeten åsyftades de relationer en skolkurator behöver upprätthålla för att få till den samverkan som behövs.

**Ont om tid.** Den mest framträdande utmaningen i skolkuratorernas arbete visade sig vara bristen på tid. Detta är en utmaning som kan falla in i kategorin kvantitativa krav. Denna tidsbrist i relation till arbetsmängd resulterade i att deltagarna upplevde för hög arbetsbelastning i olika grad. En bidragande orsak till denna tidsbrist var antalet elever som skolkuratorerna ansvarade för. Samtliga skolkuratorer ansåg att antalet elever per skolkurator var för många, och att detta påverkade kvaliteten i arbetet. Den stora arbetsmängden och antalet elever har gjort att skolkuratorerna får prioritera bort det hälsoförebyggande arbetet som egentligen ska vara en stor del av deras arbete. Några av skolkuratorerna berättade att den stora arbetsbelastningen gick ut över den egna hälsan, medan andra kände att den var hanterbar men problematisk och ohållbar. Deltagare 9 nämnde "Det bara förväntas att jag ska göra det jag inte hinner på lediga stunder. Den tjänsten är inte dimensionerad på 50%, vilket gör att jag jobbar ihjäl mig. Och nu är jag sjukskriven sedan två veckor tillbaka". Deltagare 5 beskrev sin arbetssituation på följande sätt:

Det jag tycker är det jobbigaste är att man inte hinner med riktigt, allt man vill göra. Jag tycker hela tiden att det känns som att man drar ned, eller det är min upplevelse iallafall, att allt måste effektiviseras. Vi får fler elever och mindre tid. Man hinner inte med. Man ser mycket behov och man ser folk som vill prata med en, men det hinns inte med att jobba förebyggande. Det är det jobbigaste tycker jag, att man inte hinner ha optimala förutsättningar. Jag har ansvar för drygt 600 barn.

**Ensam i sin roll.** En annan utmaning som flera deltagare delade med sig av, var upplevelsen av ensamhet i sin yrkesroll. Idag är det ovanligt att vara fler än en skolkurator på en och samma skola, vilket gör att det oftast inte finns någon på plats som kan hjälpa i svåra ärenden och avlasta när behovet uppstår. Denna typ av utmaning resulterar i en arbetsrelaterad stress då ensamheten leder till en arbetsöverbelastning och stress kring att göra fel. I de fall där det faktiskt var två anställda skolkuratorer på samma skola, betonade deltagarna hur värdefullt detta var för dem och att situationen innan var ohållbar. Det lyftes även att det är viktigt för skolkuratorers välbefinnande att kunna dela med sig till någon om olika ärenden utan att bryta tystnadsplikten. Deltagare 12 beskrev "En styrka är att ha en kollega. För att vi blir ganska ensamma med tystnadsplikten i arbetet och det är få personer vi kan prata med. Det gör ganska mycket för vårt eget välbefinnande".

Deltagare 3 berättade följande:

På ett plan var det ju skittufft. Det märktes verkligen när de andra kom på plats, då förstår man shit vad jag har saknat kollegor. Men i stunden tror jag inte att man tänkte så mycket på det, då man knyter band med lärare istället och blir tajtare med personalgruppen. Efteråt insåg man hur galet ensam man var, att stå själv i allt.

**Att kunna hantera komplexa samarbeten.** För att få sitt arbete att fungera, behöver skolkuratorerna samverka med flera organisationer och upprätthålla relationer som underlättar samverkan. Denna typ av utmaning utgör ett hinder i skolkuratorernas arbete samt bidrar till att de upplever höga psykologiska krav. Flera deltagare uttryckte att samarbetet med socialtjänst och Barn -och ungdomspsykiatri är svårt och leder till frustration. Det är ofta skolkuratorerna som utgör länken mellan skola och utomstående myndigheter och förväntas driva barns ärenden vidare. Eftersom det finns brister i samarbetet hamnar mycket i skolkuratorernas knä som egentligen borde hanteras av till exempel socialtjänsten. Detta utgör ett hinder i skolkuratorernas arbete. Deltagare 11 berättade om olika utmaningar i sitt arbete och uttryckte följande "Det som försvårar för mig är vårdköerna till andra instanser. Ungdomarna studsar tillbaka till skolkurator. Vi har jättelånga utredningstider i den här kommunen. Sådant försvårar ju jättemycket".

Deltagare 1 beskrev:

Sen finns det ytterligare begränsningar som jag inte kan påverka, som exempelvis samarbetet med socialtjänsten. Det blir en stor utmaning eftersom de hävdar sin sekretess felaktigt många gånger och det gör ju att det inte går att samverka. Det leder till att elever som far illa och skulle behöva hjälp, där man skulle komma mycket längre om man samverkade, det blir ju inte av.

Andra komplexa samarbeten som en skolkurator behöver hantera är de som finns inom organisationen. Flera av deltagarna jobbade på olika skolor och behövde därav förhålla sig till fler än en rektor. Deltagarna betonade även hur viktigt det var med ett fungerande samarbete med rektorerna men att detta blev svårt när det var fler än en att förhålla sig till. Samarbetet blev ännu mer komplext i vissa fall när rektorn inte var chef till skolkuratoren, eftersom relationen däremellan då ser annorlunda ut än vad den gör mellan andra anställda och rektor. Deltagare 3 uttryckte "Tre skolor är egentligen ohållbart för jag kommer aldrig in så pass bra på in den skolan att jag blir en del av den skolan. Antalet skolor och antalet rektor är det som gör det svårt". Denna typ av komplexa samarbeten ställer höga psykologiska krav på skolkuratorerna. Det bidrog, utifrån deltagarnas upplevelser, till en ökad svårighetsgrad i yrket och en känsla av psykisk påfrestning.

## **Resurser i skolkuratorers arbetsliv**

I intervjuerna framgick det att det fanns flera resurser som var gemensamma i skolkuratorernas arbetsliv. Det fanns även olika resurser som de skulle vilja ha mer av. En resurs som togs upp av majoriteten av deltagarna var kompetensutveckling. Detta var även en resurs som deltagarna önskade skulle implementeras mer i deras arbetsliv. Nästa gemensamma punkt var det upplevda stödet från kollegor och ledning. Det varierade i vilken grad deltagarna upplevde stödet. En annan gemensam beröringspunkt var det faktum att skolkuratorernas arbete är mycket fritt, vilket innebär att de upplevde hög autonomi på sin arbetsplats.

**Kompetensutveckling.** När deltagarna fick reflektera över vilka resurser de upplever

var kompetensutveckling något som lyftes fram. Det framkom att de önskade områdena för kompetensutveckling exempelvis var psykisk ohälsa och våld i nära relationer. Möjligheten till kompetensutveckling varierade men samtliga deltagare betonade vikten av det oavsett möjligheter till kompetensutveckling. Lite mer än hälften av deltagarna önskade ännu mer kompetensutveckling, medan den andra hälften kände att de fick tillräckligt med möjligheter. Några deltagare lyfte att den akademiska utbildningen de har med sig inte har rustat dem med den kompetens de behöver som skolkuratorer. Därav blev möjligheten för kompetensutveckling mycket viktig för yrkesgruppen. Ett par deltagare förklarade även att skolkuratorernas kompetensutveckling inte blir prioriterad på skolan, mycket på grund av att det råder tidsbrist samt eftersom lärarna är fler i antal och prioriteras därav före dem. Deltagare 3 berättade:

Resurser för mig handlar mycket om utbildning, alltså kompetensutveckling. Utan det blir man väldigt handfallen, man vet inte vad man ska göra. Jag har haft förmånen att få gå lite utbildningar. Jag har fått lära mig mycket om anorexi och bulimi så att jag förstår det hela, vad det handlar om. Om man har kunskapen bakom det blir det lättare att bemöta någon som har ätstörningar.

Deltagare 11 uttryckte:

När jag blev anställd skolkurator, hade jag förvisso inte gått klart socionomutbildningen, men även nu när jag har det, är man ju inte jätterustad för skolkuratorsjobbet. Det blev såhär, nu är jag skolkurator så nu ska jag göra en social utredning för placering i särskola. Och man bara tänkte jaha? Det var ju inte något jag någonsin gjort tidigare. Det är ju inget man hade med sig, så det har man ju fått lära sig.

**Stöd från kollegor.** Trots att flera av deltagarna uttryckte sig vara ensamma i sin yrkesroll, kände de att de har stöd från andra yrkesgrupper på skolan. De flesta skolkuratorer ingår i ett elevhälsoteam som består av skolpsykolog, specialpedagog och skolsjuksköterska. Det var i detta team flera av deltagarna menade att de hittar sitt stöd. I teamet fanns det personer som de kan ventilera med och som de kan känna sig stöttade av. Denna typ av stöd ingår i det som kallas för emotionellt stöd. Det emotionella stödet på arbetsplatsen visade sig genom att det finns kollegor att dela sina olika känslor med. Några av deltagarna uttryckte vikten av att kunna dela både negativa känslor som frustration och förtvivlan, och positiva känslor som glädje. Deltagare 7 berättade:

Vi stöttar och backar varandra. Där kan jag verkligen lyfta olika saker, eller om jag känner mig dålig eller så peppar någon mig och påminner mig om allt annat bra jag gjort. Så det tycker jag att vi är jättebra på.

Deltagare 1 berättade om stödet hon upplevde på sin arbetsplats:

Jag och skolsköterskan sitter i rum bredvid varandra och delar väntrum och jobbar väldigt bra ihop och dessutom har roligt ihop. Det är en ytterligare faktor att man orkar när det känns jobbigt, så även fast det är mycket har vi roligt på jobbet.

Det framgick även att det förekom ett informativt stöd för ett fåtal av skolkuratorerna. I de fallen ansåg sig skolkuratoren kunna ge och få råd samt perspektiv från främst skolsjuksköterskan. Det varierade hur nära skolkuratorerna arbetade med övrig personal på skolorna. De som uttryckte sig ha ett nära samarbete med exempelvis skolsjuksköterskan kunde få en del stöttning i svåra ärenden, men kunde samtidigt uppleva sig ensam i skolkuratorrollen och i det egna ansvaret. Deltagare 8 beskrev:

Elevhälsan har vi mycket samarbete med, då har man ärenden som både vi möter och som sjuksköterskorna och specialpedagogerna möter (...) det blir ju att man delar elever, har möten och samarbetar i vissa ärenden eftersom man vill ha allas perspektiv.

**Stöd från ledning.** Det fanns en större variation i hur deltagarna upplevde stöttningen från ledningen på skolorna. Vissa uttryckte att de hade ett bra stöd och kunde vända sig till rektorn oavsett vad. Typen av stöd från rektorer var främst ett värderande stöd där skolkuratorerna fick uppmuntran, erkännande och feedback på sitt arbete. Andra var missnöjda med hur ledningen hanterade kommunikation, samarbeten och konflikter och upplevde därav inte ett stöd från ledningen. Samtliga deltagare uttryckte att det var viktigt med stöd från chef och ledning för att både kunna trivas och prestera i sin roll. De beskrev att kulturen på arbetsplatsen formas av kollegor och ledning. Dessa komponenter blev avgörande för hur skolkuratorerna upplevde sin trivsel och arbetsglädje. Deltagarna som ansåg sig ha ett bra stöd från både kollegor och ledning uttryckte en större arbetstillfredsställelse än deltagarna som saknade stödet. Deltagare 4 beskrev "I andra skolor avgudas skolkuratorerna och där är jag jättesotis, för jag har aldrig upplevt den typen av kultur".

Deltagare 9 som jobbade på två skolor beskrev stödet som:

(...) absolut från kollegor. Samarbetet är bra. Stödet från ledning och chefer är jättestor skillnad på skolorna. Den ena som inte funkar så bra, där finns det en kultur av att det är fint att vara stressad. Alla är utslitna. Det finns inget bra stöd från ledningen. På den andra skolan är det en fröjd att komma till jobbet varje dag. Där finns det verkligen stöd av ledningen.

Deltagare 1 uttryckte följande:

Även om jag som person inte behöver daglig feedback, får jag det från rektorn på skolan som säger tack för allt du har gjort den här veckan. Hon är väldigt bra på det. Det gäller även för mina kollegor, de uppmuntrar genom att säga "du är bäst". Det är vår kultur. Så ja, jag får jättemycket feedback och det är jättehärligt.

**Upplevd autonomi.** Samtliga deltagare menade att de kunde bestämma över sitt egna arbete fullt ut och upplevde sig ha stort handlingsutrymme i sitt arbete. De har väldigt få riktlinjer i sin yrkesroll vilket gör att de kan lägga upp sitt arbete hur de vill. Flera deltagare beskrev att de har frihet under ansvar vilket till största del upplevdes som något positivt. Det var ovanligt att rektorn kom med direktiv eller arbetsuppgifter till skolkuratorerna. Deltagarna hade ett stort handlingsutrymme och blev aldrig detaljstyrda i sitt arbete, något de ansåg var en fördel. Deltagare 4 berättade följande:

När jag har jobbat mig upp till ett förtroendekapital hos mina rektorer känner jag att jag har friheten. Det är aldrig någon som kommer och kollar mig och övervakar mig. (...) Det har nog att göra med att jag har bra rutiner och att rätt förväntningar ligger på mig. Jag känner att jag har frihet under ansvar.

Avsaknaden av ett ramverk för vad en skolkurator ska göra i sitt arbete leder till att en skolkurator kan ha helt olika arbetsuppgifter. Otydligheten i rollen lyftes fram som något negativt och deltagarna uttryckte en önskan om att den ska förtydligas. Deltagarna beskrev det som att autonomi är värdefull, men att de samtidigt önskar några fler riktlinjer att förhålla sig till. Några deltagare berörde idén om att göra skolkurator till en legitimerad yrkestitel för att förtydliga vad rollen innebär. Deltagare 3 berättade "en grej skulle va det här med legitimering.

Det skulle kunna påverka till det positiva, det blir lite mindre flummigt, mer tydligt. Då får vi något att förhålla oss till”.

Deltagare 2 beskrev sin roll och sade:

I min roll kan jag göra mycket, men kan också bli väldigt begränsad i vad jag faktiskt gör, eftersom det handlingsutrymme jag får handlar ju om vilka resurser jag har (...) Sen är rollen som skolkurator ganska komplex eftersom man kan ha väldigt olika vägar in i rollen. Det är ingen skyddad titel så nästan vem som helst kan kalla sig för skolkurator, vilket också gör att vad en skolkurator gör finns inte lika tydligt som vad en skolsköterska eller vad en lärare gör som ändå har en legitimation.

## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur skolkuratorer upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Den teoretiska utgångspunkten var krav- och resursmodellen. Resultatet visade vilka utmaningar och resurser som var mest framträdande i deltagarnas arbeten. Svårigheterna som var mest ansträngande enligt deltagarna var att de har ont om tid att hinna med sina arbetsuppgifter, att de behöver hantera flera komplexa samarbeten och att de kunde känna sig ensamma i sin yrkesroll på skolan. Dessa utmaningar kan kopplas till flera krav som finns beskrivna i krav och resursmodellen, exempelvis kvantitativa krav och psykologiska krav (Sverke et al., 2016)

Tidigare rapportering (Djurberg, 2020; Falls & Nichter, 2007; Stefansson, 2021) visar att arbetsbelastningen hos skolkuratorer är hög. Innan datainsamlingen kunde det konstateras att skolkuratorerna med stor sannolikhet upplever höga kvantitativa krav och därav tidsbrist i sitt arbete. Tidsbristen visade sig vara en av de svårigheter som allra flest deltagare hade liknande uppfattning om och som de ansåg var mest problematiskt. De förändringar som deltagarna önskade för att minska upplevelsen av kvantitativa krav var mer tid till att utföra arbetsuppgifterna eller avlastning från en kollega. Det sker just nu en diskussion kring att sätta ett maxantal elever på 300 elever per skolkurator (Stefansson, 2021). Mycket talar för att skolkuratorernas arbete inte är särskilt högt prioriterat sett till finansiering och att rektorerna sällan har en förståelse för hur viktigt arbetet med elevernas psykiska hälsa är. Genom resultatet gavs en inblick i att skolkuratorerna inte hinner med sin främsta arbetsuppgift, att jobba förebyggande, eftersom det stora antalet elever leder till att det förebyggande arbetet måste bortprioriteras.

Deltagarna delade med sig av upplevelsen av att känna sig ensam i sin profession och kompetens. Det innebar att det i vissa fall endast var skolkuratorerna själva som kan genomföra deras arbetsuppgifter och att det, när det kom till vissa arbetsuppgifter inte finns någon som de kan ta hjälp av. Eftersom det var något som resulterade i överbelastning och psykisk påfrestning kopplades denna utmaning till kravet arbetsrelaterad stress. Detta krav är väldigt nära sammankopplat med det tidigare nämnda kravet, kvantitativa krav, eftersom båda till viss del handlar om att inte räkna till. Resultatet går i linje med det tidigare studier visat om att ensamhet i yrkesrollen är en stressfaktor (Novus, 2016).

I inledningen nämns att Skollagen (Svensk författningssamling, 2010) säger att alla skolor ska ha tillgång till en skolkurator. Sett till resultatet kring ensamhet och tidsbrist verkar det sannolikt att denna lag inte uppfylls i praktiken av alla skolor. Skolkuratorerna jobbar i många fall på fler än en skola och kan därav inte finnas tillgängliga för att möta barnens behov när det behövs. Situationen blir således ohållbar för både skolkuratorerna som drabbas av den höga arbetsbelastningen och för barnen som behöver stöd.

Gustavsson et al. (2022) lyfter att personal som hamnar i dilemmat att det finns begränsningar som innebär att de inte kan göra det som känns rätt att göra kan uppleva en moralisk stress som resultat av detta. Denna moraliska stress beskrevs indirekt av flera skolkuratorer.

En stor vikt i intervjuerna lades på hur utmanande det var att förhålla sig till alla olika samarbeten en skolkurator behöver upprätthålla. Det visade sig att samtliga deltagare hade någon form av komplext samarbete i sitt arbete som var påfrestande för dem. Därav kopplades denna utmaning till kravet psykologiska krav. Eftersom vissa komplexa samarbeten även försvårade skolkuratorernas arbete, till exempel genom att de ständigt behövde kämpa för att barn ska få rätt hjälp av rätt instans, kopplas detta till kravet hinder i arbetet. Denna problematik orsakade frustration och viss uppgivenhet hos deltagarna som uttryckte en önskan om att det ska ske en politisk förändring sett till struktur och prioritering.

Tidigare studier (Maor och Hemi, 2021; Penttinen, 2016; Vazquez, 2020) har funnit att andra svårigheter är mer framträdande än de svårigheter som presenteras i resultatavsnittet i denna studie. Dessa svårigheter är; rollkonflikt, emotionella krav och obalans mellan ansträngning och belöning. Uppfattningen innan intervjuerna genomfördes var att rollkonflikter och emotionella krav skulle vara två av de mest framträdande svårigheterna i skolkuratorernas arbete. Resultatet visade dock att inget av de kraven var lika framträdande som kraven som har lyfts fram i studiens resultatavsnitt. Emotionella krav betonades inte alls av deltagarna och de ansåg sig inte ha ett särskilt emotionellt krävande arbete. Deltagarna förklarade att de efter ett tag har blivit härdade och blir inte lika berörda av starka berättelser som i början av deras karriär. Detta skulle kunna tolkas som att det ändå finns en slags distansering till deras äkta känslor och att arbetet är emotionellt krävande utan att de upplever det så idag. Avvägningen för vilka krav som skulle presenteras i studiens teman landade i att emotionella krav och rollkonflikt inte var av tillräckligt stor vikt för deltagarna.

Utöver svårigheterna och kraven som diskuterats fanns det även flera viktiga resurser som deltagarna tog upp. Av flera olika anledningar lyftes kompetensutveckling fram som en viktig resurs för skolkuratorer. En anledning var att de inte kommer in i yrket med samma utbildningsbakgrund och att det är mycket de behöver kunna som inte har funnits med i den akademiska utbildningen. En annan anledning var att deras yrke är ett föränderligt yrke eftersom forskningen går framåt och nya idéer kring hälsa får fäste, samt att upplevelsen av psykisk ohälsa för ungdomar förändras över tid. Studien som låg till grund för denna diskussionspunkt (Kozlowski & Huss, 2013) lyfte att det är många skolkuratorer som upplever sig inte ha rätt förutsättningar för kompetensutveckling. Resultatet i denna studie visade att åtminstone hälften av deltagarna kände sig missnöjda med möjligheten till kompetensutveckling på sin arbetsplats.

En annan resurs som identifierades i deltagarnas utsagor var stöd från kollegor och ledning, och där stödet från ledning var ostadigare. Tidigare utredningar har pekat på att personer som ägnar sig åt ensamarbete många gånger saknar ett socialt stöd på arbetsplatsen (Novus, 2016). Denna studies resultat visade att trots att de är ensamma i sin yrkesroll hittar skolkuratorerna framförallt emotionellt stöd hos andra kollegor på skolan. Det kollegiala stödet bidrog till att deltagarna upplevde arbetstillfredsställelse och kunde lättare hantera de påfrestande delarna av arbetet. Det värderande stödet som Institutet för stressmedicin (2022) beskriver, var mycket värdefullt för de skolkuratorer som fick det från sin ledning. Deltagarna som saknade denna typ av stöd förklarade att det upplevdes frustrerande att inte ha en bra relation med cheferna och att man då kan känna sig ensam i svåra lägen.

Något genomgående i intervjuerna var att flera deltagare nämnde vikten av kulturen på skolan när det kom till det upplevda stödet, oavsett om det handlar om emotionellt, värderande eller informativt stöd. Det framkom att det både kan finnas en stöttande kultur och en kultur där stöd inte är vanligt förekommande.

Autonomi i arbetet är en resurs som enligt Penttinen (2016) är bristande hos skolkuratorer. Deltagarna i den här studien beskrev sitt handlingsutrymme som helt öppet och ostyrt av andra,

vilket då inte går i linje med resultatet Penttinen presenterat. Deltagarna hade ett stort förtroende från ledningen och kunde lägga upp sitt arbete precis som de ville. Detta grundar sig på att det inte finns tydliga riktlinjer eller ramverk för vad en skolkurator ska ägna sig åt. Det framkom i intervjuerna att skolkuratorer kunde arbeta mycket olika och att rektorerna sällan lade sig i upplägget. Detta var något positivt för skolkuratorerna, men det kom även fram en annan aspekt av friheten. Det fanns en dualitet gällande resursen autonomi eftersom den upplevdes som positiv men att det fanns en problematik i att rollen upplevdes som otydlig. Detta har tagits upp i en tidigare studie av Falls och Nichter (2007).

Skolkuratorers psykosociala arbetsmiljö påverkas av flera olika faktorer, varav några de mest framträdande har presenterats i resultatet. Studiens resultat visade att det fanns flera svårigheter i skolkuratorernas arbete som belastar dem i deras yrkesroll. För deltagarna upplevdes svårigheterna som mer omfattande än resurserna och denna obalans påverkade deras välbefinnande och psykosociala arbetsmiljö. Trots att deltagarna har belyst viktiga resurser som till exempel autonomi, förändrar det inte hur höga kvantitativa krav de har och resursen vägde inte upp kravet. För de skolkuratorer som var tillfreds med sin arbetssituation fanns det tydliga skillnader i förutsättningarna jämfört med deltagarna som uttryckte sig ha en ansträngd arbetssituation. En stor skillnad var antalet elever att ansvara över, vilket innebar en stor skillnad i kvantitativa krav. En annan stor skillnad var att några hade en skolkuratorskollega, vilket innebar både avlastning och kollegialt stöd. Generellt finns det flera brister i den psykosociala arbetsmiljön för skolkuratorer som hade förbättras genom att förändra förutsättningarna de har i sitt arbete. En förändring som eventuellt ska genomföras är att sätta ett maxantal elever per skolkurator. Maxantalet som nu diskuteras av beslutsfattande politiker, 300 elever per skolkurator, är en god bit på vägen men utifrån deltagarnas utsagor är vår tolkning att det fortfarande är ett väldigt högt antal. Utifrån studiens resultat är det oundvikligt att se behovet av förändring för yrkesgruppen för att måna om både deras och elevernas välbefinnande.

En svaghet i studien är att deltagarantalet är lågt. Mättnaden påverkas av antalet deltagare men även av innehållet i intervjuerna (Kvale & Brinkmann, 2020). I en studie med endast tolv deltagare går det inte att uppnå mättnad och sett till hur många skolkuratorer som finns i Sverige blir därav resultatet heller inte generaliserbart. Trots det låga deltagarantalet har intervjuerna resulterat i ett rikt material som vi kunnat dra en del slutsatser från. En risk med urvalsmetoden är att det har skett en självselektion och att skolkuratorerna med starkast åsikter har valt att delta. Ett slumpmässigt urval kunde ha bidragit till att en positivare bild hade getts av deras arbete. Det kan antas att de deltagare som nappade på erbjudandet om att ställa upp i studien, kan vara skolkuratorer som upplever sig missnöjda eller mer angelägna att dela med sig av sin arbetsmiljö än de skolkuratorer som inte känner samma behov.

I Sverkes et al. (2016) rapport presenteras statistik på hur män och kvinnor upplever de olika kraven. Siffrorna visar att kvinnor upplever samtliga krav i högre grad än män. Eftersom denna studie inte hade som syfte att jämföra kvinnor och män på något sätt anses inte detta vara någon stor svaghet i studien. En styrka är att studien har en stor spridning i deltagarnas åldrar samt arbetslivserfarenhet. Intervjuerna skedde via verktyget Zoom på grund av att deltagarna var spridda över hela Sverige. Det kan vara en nackdel att inte kunna läsa av varandras kroppsspråk. Miljön som intervjun genomförs i anses vara viktig för att det inte ska finnas några störande moment och att deltagaren ska kunna känna sig avslappnad (Hallin & Helin, 2018). Eftersom miljön som deltagarna befann sig i inte kunde kontrolleras skiljde det sig mycket åt. Flera av deltagarna befann sig på jobbet och det hände att deltagare uttryckte att de hade ett möte att hinna till efter intervjun. Detta kan ha påverkat hur djupa och långa svar deltagaren valde att ge.

Kvale och Brinkmann (2020) betonar vikten av att vara följsam i sin intervjuteknik för att veta vad man bör ställa för följdfrågor och för att kunna få bekräftelse för sina tolkningar av svaren under intervjun. Den intervjuguide som användes blev mer av ett stöd än ett manus som följdes. Under intervjun tillämpades aktivt lyssnande, paustolerans och dessutom ställdes

följdfrågor under intervjuernas gång. Kvale och Brinkmann skriver att pauser och tystnad kan vara värdefullt eftersom deltagaren får tid till att tänka och reflektera, utan att känna sig förhörd. Författarna lyfter även hur viktigt det är med aktivt lyssnande samt att det är avgörande för att kunna ställa relevanta och naturliga följdfrågor. Fortsättningsvis skriver Kvale och Brinkmann även om reflexiv objektivitet som syftar på att man ska vara medveten och fundera över sin subjektivitet och förförståelse, för att i den mån det går kunna hålla sig objektiv. En förförståelse kring att skolkuratorernas arbetsituation inte var hållbar låg till grund inför intervjuerna. Genom ett öppet förhållningssätt till oväntade svar blev intervjuerna ett utvecklande lärotillfälle och kunde förbättras efterhand. Transkriberingen genomfördes ordagrant.

## Framtida forskning

Förslag för framtida forskning är att involvera de organisatoriska faktorernas betydelse och dess relation till den psykosociala arbetsmiljön. I denna studie framkom det indirekt att bristande organisatoriska förutsättningar är krävande för skolkuratorerna. Det hade även varit intressant att se hur resultatet skulle se ut om deltagarantalet var större än ett dussin i en ytterligare kvalitativ undersökning. Om studien hade genomförts med en kvantitativ metod hade man fått ett annat perspektiv och eventuellt kunnat peka på signifikanta resultat och därefter dra slutsatser om statistiska samband och varianser. Resultat i siffror kan ha en stark genomslagskraft och hade eventuellt kunnat få exempelvis beslutsfattande politiker att reagera starkare på situationen. Valet att göra en kvalitativ studie grundade sig i en vilja att lyfta de subjektiva upplevelserna hos skolkuratorerna, och att kunna få djupare förklaringar till vad de upplever som svårt i sitt arbete.

## Sammanfattande slutsatser

De tyngsta svårigheterna som påverkar skolkuratorernas psykosociala arbetsmiljö är att de har ont om tid, att de är ensamma i sin yrkesroll och att de behöver hantera flera komplexa samarbeten. Genom att belysa skolkuratorernas upplevelser av svårigheterna är förhoppningen att ansvariga ska få kunskap om vilka förändringar som behövs och att rätt insatser kan genomföras för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Ansvariga i detta kan vara politiker, externa chefer samt rektorer. Viktiga resurser för skolkuratorerna är kompetensutveckling, stöd från kollegor, stöd från ledning och upplevd autonomi. Detta är tre områden som kan förbättras och utvecklas. Det skiljer sig idag mycket från skola till skola hur bra tillgång det finns av dessa resurser. Genomförs en del förändringar som gynnar skolkuratorernas arbetsmiljö kommer även barnen på skolorna gynnas i och med att de får bättre tillgång till stöd och att det förebyggande arbetet äntligen kan få prioriteras.

## Referenser

- Akademikerförbundet SSR. (2021). *Hög tid att införa ett tak för antalet elever per skolkurator*. Akademikerförbundet SSR. <https://akademssr.se/post/hog-tid-att-infora-ett-tak-antalet-elever-skolkurator>
- Akademikerförbundet SSR. (i.d.). *Skolans psykosociala expert*. Akademikerförbundet



- SSR. <https://akademssr.se/lon-karriar/yrkesfragor/socionom/skolkurator>
- Backlund, Å. (2007). *Elevvård i grundskolan*. (Publication diva2:196991) [Doctoral dissertation, Stockholms universitet, Stockholm]. Digitala Vetenskapliga Arkivet.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bengtsson, E., & Berg, F. (2012). *Skolkuratorers samverkan med socialtjänsten*. Kandidatexamensarbete, Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.
- Blommendahl, L. (2017). *Skolkuratorers förebyggande arbete: Möjligheter och hinder*. Kandidatexamensarbete, Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet.
- Bonsaksen, T., Nerdrum, P., & Østertun Geirdal, A. (2021). Psychological distress and its associations with psychosocial work environment factors in four professional groups: A cross-sectional study. *Nursing & Health Sciences*, 23(3), 698-707. <https://doi.org/10.1111/nhs.12856>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Djurberg, S. (2020, December). Elevhälsan kraftigt underbemannad - får kritik "Gränisar till parodi". *Läraren*.
- D-Wester, Y. (2005). *Socionomen i skolan*. Gothia.
- Eriksson, von Celsing, A.-S., Wahlström, R., Janson, L., Zander, V., & Wallman, T. (2008). Sickness absence and self-reported health a population-based study of 43,600 individuals in central Sweden. *BMC Public Health*, 8(1), 426-426. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-426>
- Falls, L., & Nichter, M. (2007). The voices of high school counselors: Lived experience of job Stress. *Journal of School Counseling*, 5(13). <http://www.jsc.montana.edu/articles/v5n13.pdf>
- Försäkringskassan. (2003). *Psykosocial arbetsmiljö & långvarig sjukskrivning*. Försäkringskassan.
- Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Gustavsson, M., Arnberg, F., Juth, N., & Von Schreeb, J. (2020). Moral distress among disaster responders: What is it? *Prehospital and Disaster Medicine*, 35(2), 212-219. <https://doi.org/10.1017/S1049023X20000096>
- Hagström Andersson, D. (2020). Skolkuratorers upplevelse av arbetsrelaterad stress. *Socionomen*. September.
- Hallin, A. & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. Studentlitteratur.
- Institutet för stressmedicin. (2022). *Socialt stöd*. Västra Götalandsregionen.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kozlowski, K., & Huss, S. (2013, March 22-24). *Training of school counselors* [Paper presentation]. American Counseling Association Conference, Cincinnati, OH.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2020). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3. uppl.). Studentlitteratur.
- Lohela Karlsson, M. (2010). *Healthy workplaces: Factors of importance for employee health and organizational production* [Doctoral dissertation], Karolinska institutet. KI open archive.
- Lund, T., Labriola, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Villadsen, E., & Burr, H. (2005). Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: Results from dwecs/dream. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(11), 1141-1147. <http://www.jstor.org/stable/44998690>

- Lytsy, P., & Friberg, E. (2020). *Psykosocial arbetsmiljö: hälsa och välbefinnande*. (Kunskapssammanställning 2020:5). Myndigheten för arbetsmiljökunskap. <https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/psykosocial-arbetsmiljo-halsa-och-valbefinnande-kunskapssammanstallning-2021-12.pdf>
- Malecki, C., & Demaray, M. (2003). What type of support do they need? Investigating student adjustment as related to emotional, informational, appraisal, and instrumental support. *School Psychology Quarterly*, 18(3), 231-252. <https://doi.org/10.1521/scpq.18.3.231.22576>
- Maor, H., & Hemi, A. (2021). Relationships between role stress, professional identity, and burnout among contemporary school counselors. *Psychology in the Schools*, 58(8), 1597-1610. <https://doi.org/10.1002/pits.22518>
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders: A systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4). <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- Novus. (2016). *Kartläggning Skolkuratorer*. Akademikerförbundet SSR.
- North, F., Syme, L., Feeney, A., Shipley, M., & Marmot, M. (1996). Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: The Whitehall II study". *American Journal of Public Health*, 86(3), 332-340. <https://doi.org/10.2105/AJPH.86.3.332>
- Penttinen, N. (2016). *Vikten av bekräftelse och erkännande*. Magisteruppsats i socialt arbete, Institutionen för socialt arbete, Mittuniversitet.
- Statistiska centralbyrån. (2018). *Arbetsmiljö 1980-2017: Levnadsförhållanden 2018:3*. Statistikmyndigheten.
- Stefansson, K. (2021). Många skolkuratorer ansvarar för fler än 300 elever: "Jättestressigt". *Akademikern*. Februari.
- Svensk författningssamling. (2010). *Skollag*. Utbildningsdepartementet.
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Hanson, L., & Lindfors, P. (2016). *Kvinnor och mäns arbetsvillkor*. (Rapport nr. 2) Arbetsmiljöverket.
- Vazquez, M. (2020). *Exploring the relationship between emotional labor, burnout, race, and school counselor self-efficacy*. (Publication No. 27959164) [Doctoral dissertation, University of North Carolina]. ProQuest Dissertations and Thesis Global.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet.
- Yin, R. K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Studentlitteratur.