



Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Grundskollärares upplevelser av arbetstillfredsställelse

*-En närmare blick på betydelsen av den psykosociala arbetsmiljön samt
relationen med eleverna*

Mittuniversitetet, avdelningen för hälsovetenskap

Författare: Shiva Ghooloo

Kurs: Rehabiliteringsvetenskap GR(C), Examensarbete 15 hp

Utbildningsprogram: Programmet för hälsa och rehabilitering i arbetslivet, 180 hp

Termin, år: VT-2022

Handledare: Patrick Millet

Examinerande lärare: Ellinor Tengelin

Vid Mittuniversitetet finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA (se bilaga för publiceringsvillkor). Publiceringen sker i open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och ¹¹synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Mittuniversitetet rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja, jag/vi godkänner publiceringsvillkoren.

Nej, jag/vi godkänner inte att mitt självständiga arbete publiceras i det offentliga gränssnittet i DiVA (Endast arkivering i DiVA).

Uppsala, 30 september 2022

Hälsa och rehabilitering i arbetslivet, 180 hp /Examensarbete, 15 hp

Shiva Ghooloo

19890802

Förord

Jag vill tacka er lärare som ställt upp på intervjuerna, ni har bidragit med värdefull kunskap genom att berätta om era upplevelser av ert yrke. Det har varit väldigt givande att lyssna på era unika berättelser och jag är tacksam att ni gett mig förtroendet att intervjua er.

Jag vill även rikta ett stort tack till min handledare och handledargrupp, som hjälpt mig att se uppsatsen utifrån ett annat perspektiv än mitt eget. Ni har bidragit med konstruktiv kritik vilket har hjälpt mig att förbättra och finslipa uppsatsen. Detta har därmed bidragit till ett större fokus och tydlighet i texten.

Uppsala, juni 2022

Abstrakt

Bakgrund: Lärare är en yrkesgrupp som är utsatt för hög stress, enligt en del forskning. Flera svenska rapporter, pekar på att ökade dokumentationskrav, samt ofördelaktig arbetsmiljö är en bidragande faktor till lärares höga arbetsbelastning. När en anställd känner arbetstillfredsställelse, handlar detta om dennes känslor inom mer specifika områden såsom kollegor, chefen och arbetsuppgifterna. Herzberg's tvåfaktorteori och Hackman och Oldhams teori om arbetstillfredsställelse är två kända teorier som beskrivs. Den psykosociala arbetsmiljöns koppling till arbetstillfredsställelse är viktig då det sociala stödet från kollegor och chef bidrar till ett gott samarbete, samt är förebyggande mot negativ stress. **Syfte:** Att undersöka vad lärare finner tillfredsställande samt mindre tillfredsställande i yrket. **Metod:** En kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer, tre fysiska intervjuer samt två telefonintervjuer, genomfördes på fem grundskollärare i Mellansverige. En kombination av manifest och latent innehållsanalys genomfördes. **Resultat:** Det fanns områden som bidrog till minskad arbetstillfredsställelse, såsom dokumentation, och konfliktsituationer där elever var involverade. Samt områden som bidrog till arbetstillfredsställelse, då det fanns ett gott socialt stöd från kollegor och rektor, samt majoriteten av respondenterna hade goda lärare-elev relationer, undantaget var en respondent med en problematisk klassituation. Det fanns även goda strategier för stresshantering. **Diskussion:** Jämförelser med tidigare forskning visade likheter med resultatet, främst i området dokumentation, som upplevdes överflödigt av respondenterna. Samtidigt fanns det olikheter gällande stressnivån hos respondenterna och tidigare studier, och detta kunde tänkas bero på att respondenterna besatt flera resurser som var förebyggande mot stress.

Nyckelord: Job satisfaction, teachers, Stress, Workload, Work Environment, teacher-student, elementary school

Innehållsförteckning

1 Introduktion	6
2 Bakgrund	7
2.1 Arbetstillfredsställelse	7
2.1.1 Hackman & Oldhams modell	8
2.1.2 Herzbergs tvåfaktorteori.....	8

2.2 Lärares arbetsvillkor.....	9
2.3 Psykosocial arbetsmiljö.....	11
2.3.1 Faktorer som påverkar psykosocial arbetsmiljö	11
2.3.2 Psykosocial arbetsmiljö och dess påverkan på anställda.....	12
3 Syfte	14
4 Metod.....	14
4.1 Val av studiedesign	14
4.2 Val av metod	15
4.3 Urval.....	16
4.3.1 Deltagare.....	16
4.3.2 Urval.....	16
4.4 Datainsamling & genomförande av intervjuer	17
4.5 Analysmetod	18
4.6 Etiska överväganden	19
5 Resultat	20
5.1 Bidragande faktorer till minskad arbetstillfredsställelse	20
5.1.1 Överflödiga dokumentation.....	20
5.1.2 Konfliktsituationer	23
5.2 Bidragande faktorer för arbetstillfredsställelse.....	24
5.2.1 Relationen med eleverna.....	24
5.2.2 Stöd av kollegor.....	27
5.2.3 Stöd av rektorn.....	28
5.2.4 God stresshantering.....	29
6 Diskussion	31
6.1 Resultatdiskussion	31
6.2 Metoddiskussion.....	38
6.3 Slutsats.....	43
8 Referenslista.....	45
Bilaga I: Informationsbrev.....	49
Bilaga II: Intervjuguide	50
Bilaga III: Exempel från innehållsanalys.....	52

1 Introduktion

En del forskning visar att läraryrket präglas av hög stress (Pedditzi, Nonnis, & Nicottra, 2021; Ramberg, Brolin Låftman, Nilbrink, Olsson, & Toivanen, 2021). Lärarförbundets (2021) temarapport visade att 7 av 10 lärare lämnade läraryrket orsakat av ofördelaktig arbetsmiljö, där anledningen var hög arbetsbelastning och stress. Samt att 55 procent slutade helt eller delvis orsakat av psykiska krav. En av de främsta orsakerna till lärares ökade arbetsbelastning förklaras av att dokumentationskraven har ökat, vilket lett till att lärares kärnuppdrag hotats, visar en rapport från Lärarförbundet (2021). En sammanställning av rapporten visar att 92 procent av lärare upplever stress till följd av dokumentationskraven, samt att om dokumentationskraven reducerades, skulle 80 procent av lärarna ägna tiden som blir över, till sitt kärnuppdrag: att planera och följa upp undervisningen. En annan konsekvens av dokumentationskraven är att hela 91 procent av lärarna upplever en minskad arbetsglädje (Lärarförbundet, 2021). Arbetsglädje är något som uppnås när en anställd känner arbetstillfredsställelse. Enligt de flesta forskare handlar detta begrepp om mer än en allmän trivsel hos en anställd, på så vis att det innefattar mer specifika områden av en individs arbete, såsom tillfredsställelse med kollegor, chef, lönen och arbetsuppgifterna (Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke, & Torbjörn, 2012; Judge och Klinger, 2008). Ett av de specifika områden som har en påverkan på arbetstillfredsställelse är hur det sociala stödet från kollegor och chef yttrar sig. Socialt stöd är ett område i definitionen av psykosocial arbetsmiljö, men det handlar även mer specifikt om hur arbetet organiseras, och hur organiseringen påverkar anställdas hälsa (Aronsson et al., 2012; Eklöf, 2017). Psykisk ohälsa till följd av arbetsrelaterad stress, kan i värsta fall leda till utbrändhet. Där är yrkesgrupper som i stor utsträckning arbetar med och har ansvar för människor, i riskgruppen (Eklöf, 2017; Forte, 2015). En allvarlig konsekvens av lärares arbetsmiljöproblem är att utbildade lärare väljer att lämna yrket och söka sig till andra yrken (Statistiska Centralbyrån, 2017). Forskning visar att arbetstillfredsställelse har viss betydelse för hur villiga anställda är att stanna kvar på arbetet eller i organisationen (Aronsson et al., 2012).

2 Bakgrund

2.1 Arbetstillfredsställelse

En anställds attityd till sitt arbete påverkar dennes prestation på arbetsplatsen (Aronsson et al., 2012; Judge och Klinger, 2008). En attityd handlar om individens bestående positiva eller negativa upplevelser, eller handlingssättet mot dennes omgivning. Arbetstillfredsställelse är en av dessa attityder, som på engelska benämns *job satisfaction* (Aronsson et al., 2012; Judge och Klinger, 2008). Arbetstillfredsställelse handlar om den uppskattning och tillfredsställelse individen får av sitt arbete (Aronsson et al., 2012). Forskning visar även att arbetstillfredsställelse har samband med närvaro på arbetet och mental hälsa (Aronsson et al., 2012). En anställd kan vara nöjd inom ett område i arbetet, men det behöver inte prompt stämma i övriga områden (Judge och Klinger, 2008; Aronsson et al., 2012).

Vidare skiljer forskare på två olika aspekter av arbetstillfredsställelse enligt Judge & Klinger (2008). Dessa aspekter kallar de för inneboende- och yttre faktorer, där områden som lön och belöningar är yttre faktorer, samt områden som kollegor, chefen och själva arbetet i sig är inneboende faktorer (Judge och Klinger, 2008). Judge & Klinger (2008) diskuterar svårigheten med att åstadkomma en tydlig definition av begreppet arbetstillfredsställelse. De menar närmare bestämt att arbetstillfredsställelse är både en manifest(framträdande) variabel, samt en latent(vilande) variabel. Orsaken till varför det är en manifest variabel, är då en individs *totala* arbetstillfredsställelse består utav mer specifika tillfredsställelser inom olika områden, exempelvis hur tillfredsställd individen är med området arbetsuppgifter. Lika tydligt är dock att arbetstillfredsställelse också är en latent variabel, genom att det är troligt att en individs inställning till sitt jobb överlag, vare sig inställningen är positiv eller negativ, har en omedveten påverkan på specifika områden inom arbetstillfredsställelse. Därmed är alltså individens inställning orsak till att vissa arbetsområden har ett positivt samband. De anser bestämt att begreppsligandet av arbetstillfredsställelse inte främjas genom att man bestämmer att arbetstillfredsställelse är ett tudelat begreppet i litteraturen (Judge och Klinger, 2008). För att förstå källan till vilka faktorer som leder till arbetstillfredsställelse förklarar Judge & Klinger (2008) detta genom att göra en indelning av existerande teorier om arbetstillfredsställelse i tre generella kategorier. Den första kategorin kallas för *situationsanpassade teorier*.

Dessa teorier påstår att arbetstillfredsställelse uppstår ifrån själva arbetet i sig, eller att det uppstår i relation till andra delar av den omkringliggande miljön (Judge och Klinger, 2008).

Den andra kategorin kallas *dispositionsteorier*, där man anser att arbetstillfredsställelse främst påverkas av individens personliga karaktärsdrag (Judge och Klinger, 2008; Meier och Spector, 2015). Den tredje kategorin kallas för *interaktiva teorier*, som är av åsikten att arbetstillfredsställelse härrör från samspelet mellan situationsanpassade och personlighetsmässiga faktorer (Judge och Klinger, 2008). Däremot anser författarna att av alla teorier som finns, existerar ingen teori som är fullt stöttad av forskare (Judge och Klinger, 2008). Vidare nämns dock de tre teorier det hittats mest stöd kring vid forskning: *Job Characteristics Model*, av Hackman & Oldham (1976), *Value-Percept Theory* av Locke (1976) samt *dispositionsteorier*.

2.1.1 Hackman & Oldhams modell

Hackman & Oldhams modell (1976) menar att arbeten som i sig själva är motiverande, bidrar till högre arbetstillfredsställelse. Teorin beskriver de fem typiska särdrag som gör arbetet motiverande, dessa är: arbetsuppgiftens identitet, arbetsuppgiftens betydelse, kompetensvariation, autonomi, samt återkoppling. Vidare anser teorin att om dessa fem särdrag förekommer i ens arbete, leder det till tre viktiga psykologiska tillstånd: att individen känner ett personligt ansvar för vad arbetets resultat leder till, hur meningsfullt och givande arbetet upplevs av individen samt det sista tillståndet: individens kunskap och förståelse av vad arbetets resultat blir till följd av den anställdes prestation. Då den anställda uppehåller sig i de tre följande tillstånden, menar teorin att detta leder till hög arbetstillfredsställelse (Hackman och Oldham, 1976; Judge och Klinger, 2008). Hackman & Oldham (1976) beskriver att deras modell syftade till att förklara hur arbetets egenskaper och individens respons på arbetet samspelade med varandra. I både Herzberg, Mausner & Snydermans (1959) teori samt Hackman & Oldhams (1976) teori beskrivs betydelsen av det sociala stödet och relationerna på arbetsplatsen med både kollegor och chef, för att känna arbetstillfredsställelse.

2.1.2 Herzbergs tvåfaktorteori

En annan känd teori är tvåfaktormodellen som skapades av psykologen Frederick Herzberg (Herzberg et al., 1959 ; Herzberg, 1974; Gawel, 1996). Herzberg et al.'s (1959) modell upprättade hur arbetstillfredsställelse och arbetsotillfredsställelse de facto är två separata kategorier. Herzberg et al. (1959) argumenterar för att motsatsen till arbetstillfredsställelse inte var otillfredsställelse i arbetet, snarare var motsatsen ingen arbetstillfredsställelse överhuvudtaget. Vidare beskrivs modellen av Aronsson et al. (2012); Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude (2017) med att fördelarna är hur modellen tydligt avskiljer individens inre

samt yttre drivkraft. Faktorer som var relaterat till arbetsmiljön kallades *hygienfaktorer* (Herzberg et al. (1959). Man menade att hygienfaktorerna kunde minska motivationen eller orsaka otillfredsställelse, när de inte var närvarande (Herzberg et al., 1959; Aronsson et al., 2012; Alshmemri et al., 2017). Författarna beskriver modellen som att vid *närvaro av hygienfaktorerna*, såsom hygienfaktorn: goda relationer med kollegor, innebär det inte automatiskt att den anställde känner en hög arbetstillfredsställelse. Den andra faktorn i teorin kallade Herzberg et al. (1959) för *motivationsfaktorer*. Man menade att motivationsfaktorer *skapar* motivation och arbetstillfredsställelse, och är inte *orsaken* till otillfredsställelse (Alshmemri et al., 2017; Herzberg et al., 1959). En övergripande del av teorin belyser faktumet att de viktigaste motivationsfaktorerna inte finns i själva arbetsmiljön, utan i de inneboende värderingar och den inre tillfredsställelsen hos individen, vilket skapas av arbetet som utförs. Om arbetet ska vara motiverande för den anställde, behöver det därav vara ett arbete som den anställde finner intressant och innehåller utmaningar (Herzberg et al., 1959; Alshmemri et al., 2017). Motivationsfaktorerna, alltså faktorer som om de förbättras, därmed ökar arbetstillfredsställelsen, beskrev Herzberg et al. (1959) består av: att känna ansvar i arbetet, prestation, status i arbetet, själva arbetet i sig, erkännande, personlig utveckling samt möjlighet till karriärsavancemang (Herzberg et al., 1959; Alshmemri et al., 2017). En avgörande faktor som påverkar arbetstillfredsställelsen negativt är arbetsrelaterad stress, detta då stress avsevärt minskar medarbetarens förmåga att prestera (Hee, Yan, Rizal, Kowang, & Fei, 2018).

2.2 Lärares arbetsvillkor

Forskning kring lärares situation

Som nämnts tidigare, visar en del forskning på att lärare upplever hög stress i arbetet. Långvarig stress kan leda till utbrändhet och Aronsson et al. (2012) beskriver att grundaren av det vetenskapliga begreppet utbrändhet, främst i sina studier sett detta syndrom utmärka sig hos bland annat lärare, förklaringen var att utbrändhet upptäckts bland individer inom yrkesgrupper där arbetet inbegrep ett ansvar för andra människor (Aronsson et al., 2012). Vidare visade Pedditzi et al. (2021) att läraryrket kännetecknades av hög stress då studiens resultat visade att 8,2 % av de 882 deltagande lärarna, var drabbade av utbrändhet samt att lärare i grundskolan med elever i åldern 11–13 år visade högst nivå av emotionell utmattning, försämrade prestationsförmåga och likgiltighet inför arbetet (Pedditzi et al., 2021). Vidare stärks detta samband med svensk forskning, där resultatet visade att hög jobbstress på

individnivå hade samband med högre nivåer av upplevd stress och deprimerat stämningsläge (Ramberg et al., 2021).

Pedditz et al. (2021) syfte var att undersöka hur rollen lärare-student samt rollen lärare-förälder påverkar arbetstillfredsställelsen för lärare, samt se om dessa roller var bidragande faktorer till lärares utbrändhetssyndrom. Låg arbetstillfredsställelse och högre tjänsteålder visade sig vara faktorer av betydelse vid emotionell utmattning (Pedditz et al., 2021). Dessa resultat skiljer sig däremot från Anastasiou & Belios (2020), som uppvisade att lång arbetslivserfarenhet och högre ålder, istället hade betydelse för utvecklingen av en fördelaktigare stresshanteringsförmåga, mer tillfredsställelse med arbetet, samt lärares utveckling av bättre social kompetens (Anastasiou och Belios, 2020). Vidare visade Pedditz et al. (2021) att faktorer för likgiltighet var låg arbetstillfredsställelse och låg tillfredsställelse i relationen lärare-student. Man fann även att faktorer för lärarnas prestationsförmåga påverkades av graden av tillfredsställelse i relationen lärare-student och lärare-förälder (Pedditz et al., 2021).

Smetackova, Viktorova, Martanova, Pachova, Francova, & Stech (2019) studie av tjeckiska grundskollärare, undersökte sambandet mellan utbrändhetssyndrom och de fyra variablerna: arbetstillfredsställelse, self-efficacy, coping-strategier och socialt stöd. Resultatet visade att den övervägande orsaken till utbrändhetssyndrom påträffades vid användande av negativa coping-strategier (Smetackova et al., 2019). I studien erhöles även en signifikant korrelation mellan arbetstillfredsställelse och resterande variabler samt att lärare med högre arbetstillfredsställelse rapporterade utöver lägre utbrändhetssyndrom, dessutom starkare self-efficacy, frekvent användande av positiva coping-strategier samt undvikande av negativa coping-strategier och därtill bättre socialt stöd (Smetackova et al., 2019). Anastasiou et al. (2020) beskriver att skolans ledarskap, det känslomässiga stödet, återkoppling från ledningen samt delaktighet i beslut möjligen förbättrar lärares arbetstillfredsställelse.

Wettstein, Ramseier & Scherzinger (2021) åstadkom att klassmentorer med hög självskattning på känslomässig stabilitet och egenförmåga (eng. self-efficacy) korrelerar med lärares positiva värdering av lärare-studentrelationerna samt förmågan att hålla ordning i klassrummet, i jämförelse med studenters skattning. Däremot, bland ämneslärare, vid en hög tilltro till egenförmågan, åstadkom samband med en mer fördelaktig uppfattning av klassrums störningar, lärare-student relationer, och klassrums ledning, både från lärares och studenters aspekt (Wettstein et al., 2021). Slutsatsen var att det fanns ett utmärkande mönster för

mentorer och ämneslärare. Hos mentorer, var hög självskattad känslomässig stabilitet och egenförmåga (self-efficacy) sammankopplat med en mer positiv värdering (jämfört med studenters skattning) av lärare-student relationer och klassrums ledningsförmågan men inte sammankopplat med lärares uppfattning av misskötande studenter. Motsatsen, visar att ämneslärares tro på sin egenförmåga är sammankopplat med mer fördelaktig uppfattning av kännetecknen för klassrummet, både från lärare och studenters aspekt (Wettstein et al., 2021). Enligt Friedman (2006) är problem med att leda klassrummet en signifikant orsak till fortsatta problem för lärares utbrändhet. Zee & Koomens (2017) studie visade att lärares allmänna egenförmåga (self-efficacy) hade ett positivt samband med medelvärdesnivåer av närhet, och ett negativt samband med medelvärdesnivåer av konflikt i student-lärare relationen (Zee och Koomens, 2017).

2.3 Psykosocial arbetsmiljö

2.3.1 Faktorer som påverkar psykosocial arbetsmiljö

Stress

Enligt Aronsson et al. (2012) beskrivs ordet stress i vardagen för att beskriva både faktorer i omgivningen samt individens reaktion på dessa faktorer. Sammanfattningsvis uppstår stress när det finns en obalans mellan krav och resurser (Aronsson et al., 2012). Man pratar om stressorer och stressreaktioner, och betonar att skillnaden mellan dessa är att stressorer gäller triggnande faktorer och stressreaktioner gäller individens reaktion på stress ur ett beteendemässigt samt fysiologiskt perspektiv (Aronsson et al., 2012). I arbetslivet kan stressreaktioner utlösas när man har arbetsuppgifter som ska göras (krav), men tiden eller energin (resurser) hos den anställde inte räcker till (Aronsson et al., 2012). På kort sikt hjälper stressen oss att skärpa våra sinnen och fokusera på uppgiften som ska lösas. Men vid långvarig utsättning för stress, blir effekten den motsatta, då vi får svårt att fokusera på det vi gör, vi blir mentalt samt fysiskt trötta, och en negativ påverkan sker på sömnen (Eklöf, 2017 ; Aronsson et al., 2012).

En orsak till stress kan vara konflikter, detta berör till stor del lärare i deras relation med elever menar Pedditzi et al. (2021). I studien beskriver de att en huvudorsak till stress som leder till utbrändhet hos lärare, beror till stor del av studenter som missköter sig och hamnar i konflikter med lärare (Pedditzi et al., 2021). Aronsson et al. (2012) beskriver att det visar sig att yrkesgrupper där man har ansvar för andra människor, såsom lärare och socialarbetare, är särskilt utsatta för att drabbas av negativa effekter av stress, såsom utbrändhet. Aronsson et

al. (2012) beskriver att stressen har ökat de sista decennierna och att exempel på detta är att dagens arbetsliv blivit mer gränslöst, med det menas att man numera kan utföra arbetsuppgifter under dygnets alla timmar och gränsen mellan arbete och fritid suddats ut (Aronsson et al., 2012). Statistiska Centralbyrån (2017) beskriver hur detta gäller särskilt för läraryrket, där de ökade dokumenteringskraven som tillkommit, bidragit till att lärare har fått arbeta utöver sin arbetstid och använda fritiden för att hinna med dokumenteringen. Det visar sig också att en av de största anledningarna till att man lämnade läraryrket var då arbetsbelastningen var för hög i jämförelse med arbetstid (Statistiska Centralbyrån, 2017).

Socialt stöd

Eklöf (2017) beskriver att socialt stöd är viktigt då det kan vara en resurs som hjälper individen att hantera de krav som arbetet medför. Forskning har visat att socialt stöd hänger samman med upplevelser av mindre arbetsbelastning. Vid bristande socialt stöd uppstår störningar i relationerna på arbetet och medför därmed i sig en stresskälla som måste hanteras och som medför ökade psykiska krav- i synnerhet om man är beroende av fungerande relationer för att kunna utföra arbetet. Vid fungerande socialt stöd har det visat sig ha samband med den upplevda stressnivån i arbetet (Eklöf, 2017). Aronsson et al. (2012) beskriver att socialt stöd från chef och kollegor är en av de viktiga resurser som hjälper den anställde att hantera samt förebygga skadlig stress. För lärare handlar det om vikten av att ha bra relationer med eleverna för att förebygga stress (Pedditzi et al., 2021).

2.3.2 Psykosocial arbetsmiljö och dess påverkan på anställda

Forskning har främst visat att en av de tre förklarande aspekter bidragande till hur hög arbetstillfredsställelse anställda har är den psykosociala arbetsmiljön (Aronsson et al., 2012; Meier et al., 2015). När man fokuserar på att förbättra den kringliggande miljön i den arena individer vistas i, exempelvis arbetsplatsen, bidrar detta till effektiva och långsiktiga resultat, till skillnad från när man fokuserar på att endast förbättra individens hälsa poängterar Scriven & Hodgins (2011). En vanlig åsikt kring forskning om psykosocial arbetsmiljö är att fokus hamnar på att undersöka det negativa och vad som leder till ohälsa, men forskningen undersöker likväl de faktorer som *bidrar* till hälsofrämjande arbetsvillkor (Eklöf, 2017). Vidare beskrivs att forskningen kring psykosocial arbetsmiljö till stor del har sitt ursprung i frågor gällande arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse, eftersom dessa faktorer fokuserar på det positiva och hälsofrämjande (Eklöf, 2017). Ett tydligt samband ses mellan individens arbetstillfredsställelse och de psykosociala arbetsmiljöförhållandena, då individen påverkas

både kognitivt samt känslomässigt av den psykosociala arbetsmiljön (Eklöf, 2017). Det sociala stödet av kollegor och chef på arbetet är viktigt, vilket bidrar till den anställdes känsla av gemenskap på arbetsplatsen menar Aronsson et al., 2012; Lindberg & Vingård, 2012. När det sociala stödet fungerar, resulterar det i positiva effekter på arbetstillfredsställelsen (Aronsson et al., 2012; Lindberg och Vingård, 2012). Några av dessa beskrivs: en minskad lust att lämna sitt arbete, större engagemang i det egna arbetet samt i organisationen, bättre prestationer och minskad sjukfrånvaro (Aronsson et al., 2012; Eklöf, 2017; Lindberg och Vingård, 2012).

Den aktör som har det största ansvaret för arbetsmiljön är arbetsgivaren enligt AML (3:e kap. 2§). I AML 2 kap 1 § står det att anställda har rätt till meningsfulla och utvecklande arbeten, genom att enformiga arbeten ska undvikas och istället ska den anställde kunna utvecklas både personligt och i sitt yrke genom att rätt förutsättningar ges till denne. Sjöström et al.'s (2019) tankegångar stämmer överens med paragrafen eftersom de menar att det viktigaste när det gäller hur arbetsmiljön styrs, är att både organisationen och arbetstagaren ska finna arbetet utvecklande. De menar att det ena ska inte utesluta det andra. Eklöf (2017) framhäver att organisationen har en viktig del i ansvaret att tillföra socialt stöd till sina medarbetare, då sättet som arbetet organiseras på, påverkar medarbetarnas möjlighet till stödet (Eklöf, 2017). För den psykosociala arbetsmiljön är AFS 2015:4 särskilt viktig, dessa är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). OSA 1 § citeras: *“Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön”*. I OSA 4 § definieras begreppet *resurser i arbetet* såsom: den anställdes kompetens, återkoppling på ens arbete, tydliga mål, möjlighet att återhämta sig samt möjligheter till egenkontroll och socialt stöd från kollegor och chef. OSA 9 § framhåller att arbetsgivaren är den aktör som ska säkerställa att arbetsbelastningen inte är ohälsosam. Ett sätt att bibehålla en rimlig arbetsbelastning förklaras av Sjöström, Bolin & Schmidt (2019), där arbetsmiljöstyrningen är en viktig del i formeln. Arbetsmiljöstyrningen tydliggör arbetets organisering och utformning och genom organiseringens schemaläggning, uppgifters fördelning, samt kommunikation och relationer (Sjöström et al., 2019). Vidare bör arbetsgivaren vara vaksam på tecken på ohälsa hos anställda och därmed vidta åtgärder för detta, såsom att minska arbetsmängden och möjliggöra till återhämtning (OSA 9§).

Interaktionen mellan arbetsmiljön och individens upplevelse beskrivs av Aronsson et al. (2012) som menar att i syfte att förstå hur arbetsmiljön påverkar motivation och hälsa hos

medarbetare, skiljer man oftast på den faktiska arbetssituationen för den anställda samt dennes upplevelse av situationen. Detta eftersom anställda som befinner sig i samma situation, eller utsätts för samma arbetsmiljövillkor, upplever dessa på olika sätt (Aronsson et al., 2012). Exempelvis kan ett högt tempo/stressigt arbete upplevas som olika pressande av olika individer menar Aronsson et al. (2012). Liknande resonemang förs av Sjöström et al. (2019), som menar att det är viktigt att poängtera att även om ett företags organisering och styrning är det som främst kopplas till begreppet arbetsmiljö, kan detta sällan förklara hur den enskilda individen, som med sin unika personlighet och sitt liv utanför arbetet, upplever sin arbetsmiljö. Sjöström et al. (2019) förklarar att det finns två sidor som inbegriper arbetsmiljöbegreppet, dessa är en instrumentell sida, och en individuell sida. De fortsätter beskriva att den instrumentella sidan innebär att anställda som arbetar på samma arbetsplats därav delar en kollektiv arbetsmiljö, men detta innebär inte att de anställda delar samma upplevelse eller tolkning av arbetsmiljön. Snarare är denna upplevelse högst individuell (Sjöström et al., 2019). De poängterar därav att arbetsmiljö är något som ska ses ur ett relationellt perspektiv, eftersom det är ur relationen mellan individen och arbetsplatsens faktorer som kopplas till skapandet av arbetsmiljön. Vidare menar de att majoriteten av modeller som finns om arbetsmiljö och hälsa, behandlar teoretiskt arbetsmiljön med utgångspunkt från dessa två sidor (Sjöström et al., 2019).

3 Syfte

Att undersöka grundskollärares upplevelser av arbetstillfredsställelse.

Frågeställningar:

- *Vilka arbetsområden upplevs bidra till arbetstillfredsställelse?*
- *Vilka arbetsområden upplevs minska arbetstillfredsställelsen?*

4 Metod

4.1 Val av studiedesign

Undersökningen gjordes genom användandet av en kvalitativ forskningsdesign, samt genom att datainsamlingen fokuserades på att söka litteratur och artiklar som har koppling till undersökningens syfte. Motiveringen till en kvalitativ metod var då förståelse ville uppnås för individens unika upplevelse, vilket ligger i linje med hur Backman (2016) beskriver kvalitativ forskning, eftersom denna typ av forskning utforskar individens subjektiva verklighet, samt dennes tolkning av verkligheten. Eftersom ändamålet var att undersöka grundskollärares

upplevelser av arbetstillfredsställelse drogs slutsatsen att det kvalitativa perspektivet var lämplig för syftet. Undersökningen gjordes genom att kombinera induktion och deduktion, detta innebär att en omväxling mellan teori och empiri gjordes (Bryman, 2015). Denna omväxling framträder av intervjuguiden (se Bilaga II), som har utgått ifrån bearbetning och insamling av teori, vilket kan noteras i resultatavsnittet.

4.2 Val av metod

Vid kvalitativa undersökningar är det vanligt att använda sig av intervjuer vid datainsamling (Bryman, 2015). Valet föll på att använda metoden intervju då den sammanföll väl för att besvara frågeställningarna. Intervjuns fördelar är möjligheten att bevittna kroppsspråket (Isaksson, 2021). Det finns främst två typer av intervjuer: ostrukturerad och semistrukturerad intervju (Isaksson, 2021). Det mest passande alternativet i undersökningen var semistrukturerad intervju. Bryman (2015) beskriver dessa intervjuer som flexibla, samt med större bredd på svaren, då frågor som ej ingår i guiden kan ställas om intervjuaren anknyter till något respondenten sagt (Bryman, 2015). Således kunde lärarna svara på strukturerade frågor, parallellt med att de obehindrat kunde berätta om sina upplevelser. En bas för intervjuerna lades genom skapandet av en intervjuguide (Se bilaga II) bestående av teman, som i tidigare studier har visat sig vara adekvata för uppsatsens syfte och frågeställningar.

En intervjuguide (se Bilaga II) utvecklades, som en bas för intervjuerna, denna intervjuguide utgjordes av sju (7) olika teman som har relevans för uppsatsämnet, utifrån tillgodogjord kunskap från tidigare studier. Dessa teman är: arbetsbelastning, resurser, återhämtning, socialt stöd-kollegor, socialt stöd-chef och stress (Herzberg et al., 1959; Hackman och Oldham, 1976; Judge et al., 2008; Eklöf, 2017; Aronsson et al., 2012). Det sjunde temat är lärare-elev relationen, som är betydelsefull för arbetstillfredsställelsen i läraryrket, detta tema togs med utifrån kunskap från tidigare studier relaterat till temat, av Pedditzi et al. (2021), Wettstein et al. (2021) & Zee et al. (2017). Guiden användes för att bocka av att information erhöles från alla områden under intervjun. Tidsskillnad uppstod under intervjuerna, där den kortaste intervjun varade i 37 minuter, samt den längsta i 50 minuter. För att minska störningsmoment som kan uppstå om intervjuaren antecknar vad respondenterna berättar, spelades intervjuerna in genom ett ljudinspelningsprogram på intervjuarens smartphone(mobiltelefon). Fördelarna med ljudinspelning är att man kan spola tillbaka och lyssna, transkribera samt analysera det som berättats. Bryman (2015) nämner dock en nackdel med att spela in intervjuer, vilket är att respondenten kan känna sig hindrad att uttrycka sig fritt och på ett "naturligt" sätt. Av denna kunskap, placerades mobiltelefonen vänd med

skärmen nedåt, i syfte att minska uppmärksamheten på mobilskärmen. Upplevelsen av intervjuerna med respondenterna var dock att de inte kände sig obekväma. Eftersom respondenterna var lärare, så har de vana att tala inför andra, vilket tolkas som att det bidrog till att det inte var ett hindrande element. Bryman (2015) nämner ytterligare en anledning till att respondenten kan känna sig hindrad av detta, då deras berättelser kommer bevaras och kunna läsas av andra vid publicering av uppsatsen. För att minska sådana bekymmer, tydliggjordes det att all ljudinspelning raderas direkt efter uppsatsen har presenterats färdigt. Vid samtliga intervjuer, informerades respondenterna om inspelning av intervjun, vilket gavs samtycke till. Intervjuerna påbörjades med inledningsfrågor, där syftet var att få bakgrundsinformation om respondenterna, i enlighet med Bryman (2015).

4.3 Urval

4.3.1 Deltagare

Urvalet för denna undersökning gjordes genom att kontakta grundskollärare i en kommun i Mellansverige. Kontakt togs med flera förskolor i staden, via mailutskick till skolornas rektorer. Då undersökningen skulle utföras under en specifik tidsram, avgränsades förskolorna till de skolor som fanns inom närområdet. Beslutet togs för att undersökningen skulle vara genomförbar samt att det skulle vara möjligt med en framgångsrik analys.

Undersökningen hade ett målstyrt urval, detta ligger i linje med Brymans (2015) beskrivning av målstyrt urval: deltagare väljs ut så att dessa passar för undersökningens formulerade forskningsfrågor. En avgränsning gjordes vid urvalet genom dessa två kriterier:

- Lärarna skulle arbetat minst 1,5 år i läraryrket, motiveringen är att det var passande om de hade lite längre erfarenhet av yrket, i jämförelse med nyexaminerade lärare.
- Lärarna skulle arbeta med klasser från 1–9 (grundskola).

4.3.2 Urval

Slutliga antalet deltagare för denna studie var fem (5) respondenter, vilket var det planerade antalet i undersökningen. Könsfördelningen bestod av 1 man och 4 kvinnor mellan åldrarna 29–65 år. Samtliga lärare arbetade på fem olika arbetsplatser. Lärarnas anställningstid inom grundskolan varierade och var mellan 6 till 30 år och de hade arbetat som grundskollärare i respektive skola mellan 3 och 15 år. Respondenterna hade alla en högskoleutbildning som ämneslärare. Respondenterna undervisade i varierande årskurser, från klass 3–9. I resultatavsnittet benämns de fem deltagarna som Intervjuperson (IP), samt får en bokstav mellan A-E, tillhörande varje enskild deltagare, exempelvis IPA, IPD.

4.4 Datainsamling & genomförande av intervjuer

Till en början kontaktades fem skolor via mail, med bifogat informationsbrev (se Bilaga II). Mailet skickades primärt till skolornas respektive rektorer. Samtliga rektorer hänvisade till att skicka mailet direkt till grundskollärarna istället, varav rådet följdes. Efter mailutskick till samtliga grundskollärare på de olika skolorna, erhöles svar med intresse för deltagande i studien, från 12 lärare. Det skickades mail till samtliga 12 respondenter med bifogat informationsbrev (se Bilaga II) så att de kunde besluta om deltagande i studien. Det slutliga antalet respondenter var fem (5) till antalet. Dessa fem (5) respondenter valdes ut baserat på de deltagare som hade möjlighet att boka intervju vid mest närliggande datum. Anledningen till att resterande sju (7) respondenter uteblev, var på grund av att en bedömning gjordes att utefter uppsatsens korta tidsram, var fem (5) deltagare ett rimligt antal att intervjua. Vidare hade intervjuaren lärt känna den miljö där respondenterna arbetade i, då denne hade flera års arbetslivserfarenhet som elevassistent samt barnskötare på andra skolor. Dock fanns ingen kännedom om miljön i just de fem skolor som respondenterna arbetade i. Därav fanns en allmän kännedom om hur det är att arbeta inom skolmiljöer.

Detta ligger i linje med vad Bryman (2015) beskriver, nämligen nyttan av att bekanta sig med respondentens miljö eftersom detta underlättar tolkningen och förståelsen av respondentens berättelse. Detta kan sägas vara en styrka i denna studie. Det utfördes fem semistrukturerade intervjuer. Intervjuaren utgick från respondentens val av intervjuplats vid de tre fysiska intervjuerna, detta blev i samtliga fall deras arbetsplats, enskilt studierum på bibliotek eller i deras hemmiljö. Enligt Bryman (2015) är det av vikt att man genomför intervjuerna i en lugn miljö utan störningsmoment. Miljön uppfattades som lugn vid samtliga intervjuer, då det inte påträffades några störningar under intervjuförloppet, detta gällde även för telefonintervjuerna då de genomfördes när ena respondenten promenerade i en lugn miljö i naturen, och den andra respondenten befann sig ensam i sin bil medans denne körde en längre sträcka till en destination som låg några timmar bort från respondentens hemadress. Första intervjun transkriberades samma dag, i syfte att så tidigt som möjligt analysera erhållna svar. En annan anledning till att en tidig analys gjordes, var att säkerställa att intervjun bidragit till att besvara syftet samt frågeställningarna på ett tillfredsställande vis. Efter de fem intervjuerna, bedömdes att en ganska tydlig bild återgetts för att kunna besvara syftet. Närmare bestämt uppnåddes en mättnad i datainsamling, vilket stämmer med Brymans (2015) beskrivning.

4.5 Analyismetod

Snarast efter intervjuerna genomförts transkriberades ljudinspelningarna verbatim till regelbunden text. Datan analyserades i enlighet med hur en kvalitativ innehållsanalys beskrivs av Graneheim och Lundman (2004). Analysen gjordes med en kombination av manifest och latent innehållsanalys. Det manifesta innehållet i en text handlar om vad som faktiskt sägs och vad som är synligt, och ligger i linje med Graneheim & Lundmans (2004) beskrivning. Även textens latent innehåll tolkades, vilket beskrivs som den underliggande meningen i en text, enligt Graneheim & Lundman (2004); Isaksson (2021).

Ett exempel på det manifesta innehållet kan ses från resultatet och handlar om att några respondenter uttrycker att de upplever att det är överflödigt dokumentation i deras arbete. Detta är vad som faktiskt sägs. Ett exempel på det latent innehåll från resultatet är då en av respondenterna korresponderar via mail med rektorn om att denne känner sig stressad kring sin arbetssituation med en problematisk klass, varav rektorn dagen efter bokar in ett möte för att samtala om situationen. Den underliggande meningen i denna utsaga är att rektorn tar respondentens hälsa på allvar och bryr sig om denne, varav tolkningen görs att respondenten känner sig sedd och betydelsefull av sin närmsta chef.

Initiering av analys gjordes genom att intervjuinnehållet lästes igenom flertalet gånger, och sedan sorterades det i *innehållsområden*. Innehållsområden beskrivs av Graneheim & Lundman (2004) som ett specifikt område i texten som identifierats med en minimal tolkning. Efter sorteringen av innehållsområden, valdes meningar och element ut som var relevanta för syftet och frågeställningarna. Dessa kallas för *meningsbärande enheter* enligt Graneheim & Lundman (2004). Sedan *kondenserades* de meningsbärande enheterna, vilket syftar till att meningen kortas ner men utan att själva innebörden i meningen försvinner, detta är att föredra enligt Graneheim & Lundman (2004). Därefter abstraherades de kondenserade meningarna genom att sätta etiketter på de, dessa kallas för *koder*. Koder som relaterade till varandra samlades sedan under en *kategori*. En kategori är en grupp innehåll som delar något gemensamt enligt Graneheim & Lundman (2004). Därmed skapades två *teman* utifrån de kategorier som framkom av analysen. Detta gjordes genom att jämföra de olika kategorierna med varandra, för att se vad den underliggande meningen av dessa var, detta är i enlighet med skapandet av teman (Graneheim och Lundman, 2004). Ett tema kan ses som ett uttryck för det latent innehåll i en text enligt Graneheim & Lundman (2004). I denna undersökning gjordes därmed en tolkning av vad de olika kategorierna hade gemensamt och därmed skapades två teman som namngavs: *Bidragande faktorer till minskad arbetstillfredsställelse*

samt *bidragande faktorer för arbetstillfredsställelse*. Därmed utgick analysen utifrån ett deduktivt angreppssätt, vilket enligt Isaksson (2021) innebär att man utgår ifrån teorier eller tidigare forskning. När en sammanfattning gjordes av innehållsanalysen, resulterade detta i de slutliga kategorierna som utgör resultatet, vilket stöds av citat i texten. Exempel från innehållsanalysens utförande redovisas i Bilaga III.

4.6 Etiska överväganden

Målet med denna studie var inte en vetenskaplig publicering, varav det ej var nödvändigt med etikprövning hos etikprövningsnämnd. Förklaringen var att denna studie hade för avsikt att resultera i en kandidatuppsats. Då denna studie baserades på intervjuer, är det av vikt att man tar hänsyn till individen, enligt Bryman(2015). Det finns fyra allmänna forskningskrav som ska respekteras i vetenskapliga studier, följande beskrivs av Bryman (2015). Det första är *informationskravet*, där intervjupersonerna ska informeras om syftet och eventuella risker med undersökningen, samt vilka delar som ingår i undersökningen, enligt Bryman (2015). Detta krav uppfylldes i denna studie genom det informationsbrev (se Bilaga I) som skickades via mail till respondenterna innan påbörjan av intervjun. I brevet fanns även information om att deltagandet är frivilligt och att de har rätt att avbryta sin medverkan i undersökningen när de vill, denna punkt är viktig och i enlighet med informationskravet skriver Bryman (2015). Det andra är *samtyckeskravet*, vilket tillgodosågs genom att intervjuerna inleddes då respondenterna givit sitt muntliga samtycke till att delta, i enlighet med Brymans (2015) beskrivning. Samtyckeskravet innebär även respondentens rätt till att bestämma hur länge de vill delta, samt deras rätt att avsluta sin medverkan i undersökningen utan att några ofördelaktiga konsekvenser sker för denne, enligt Bryman (2015). Därför fick samtliga respondenter frihet att välja tid och plats för intervjun. Alla intervjuer fullfördes och ingen respondent avbröt intervjun. Därmed anses samtyckeskravet vara tillgodosett.

Det tredje är *konfidentialitetskravet*, vilket handlar om att inga personer förutom forskaren ska ha tillgång till insamlad data. Respondenternas identitet ska skyddas och vid publikation av studien, ska forskaren se till att respondenterna förblir helt anonyma (Bryman, 2015). Kravet kan ses som uppfyllt, eftersom det endast är forskaren som haft tillgång till det insamlade materialet från intervjuerna samt då respondenternas uppgifter har kvarstått anonyma. Deltagarnas riktiga namn och uppgifter ersattes av förkortningen IP (intervjuperson). För anonymiteten beskrevs respondenterna som IP1 till IP5, varav dessa nummer är slumpmässigt utvalda och inte visar i vilken ordning intervjuerna utfördes. Ljudinspelningarna har raderats efter att uppsatsen redovisats och godkänts. Vidare åtgärder

som tagits för att uppfylla konfidentialitetskravet är att det inte nämns vilka skolor respondenterna arbetar i. Det fjärde är *nyttjandekravet* och innebär att deltagarna ska känna sig trygga att deras information inte används i något annat syfte än för den vetenskapliga undersökningen (Bryman, 2015). Därmed har även nyttjandekravet uppfyllts, med motiveringen att allt insamlat material endast använt för att skriva denna kandidatuppsats.

5 Resultat

Vid analysen gällande lärarnas upplevelser av vad som upplevdes som mindre tillfredsställande, framkom temat: *Bidragande faktorer till minskad arbetstillfredsställelse*, och kategorierna: *Överflödiga dokumentation, Konfliktsituationer, Problematisk klass*.

Vid analysen gällande vad lärarna upplevde bidrog till arbetstillfredsställelse, framkom temat: *Bidragande faktorer för arbetstillfredsställelse*, och kategorierna: *Relationer med eleverna, Stöd av kollegor, Stöd av rektorn, God stresshantering*. Kategorin problematisk klass och kategorin relationen med eleverna presenteras nedan under samma rubrik: *Relationer med eleverna*.

Nedan redogörs för vad som kom fram ur innehållsanalysen.

5.1 Bidragande faktorer till minskad arbetstillfredsställelse

5.1.1 Överflödiga dokumentation

Respondenterna fick berätta om hur deras arbetsuppgifter såg ut under en vanlig dag. Samtliga berättade att arbetsuppgiften dokumentering upplevdes vara överflödig. Några beskrev att det tog mycket tid att utföra dokumentationen samt att det var energikrävande. En av respondenterna sammanfattade dokumenteringen såhär:

“Det tar en jäkla tid när man har 100 elever att göra liksom. Och den dokumentationen görs inte av sig själv, liksom framförallt inte när syftet med det som kommunen säger är att det ska vara *levande*. Det är helt omöjligt att göra efter varje uppgift att gå in och uppdatera 30 betyg eller 30 salstexter. Det gör man liksom inte.”

(IPC)

Några respondenter berättade hur dokumentationen som gjordes kring eleverna i lärplattformerna, inte upplevdes vara till nytta för de tilltänkta användarna, i detta fall var användarna föräldrarna:

“... Det är problemet. Att jag tror att vi jobbar jättemycket, vi lägger jättemycket tid på en plattform som föräldrarna ska engagera sig i och sen så är det bara en liten del som gör det” **(IPA)**.

“Ja det är jättemycket dokumentation, alltså jag kan tycka att: varför ska vi dokumentera så mycket? Vem läser det här? Inte nån. Speciellt föräldrar tänker jag.” **(IPD)**.

Några respondenter beskrev vad som behövde dokumenteras och det visade sig vara allt möjligt, från konfliktsituationer mellan elever (som kallas för kränkingsrapport), till att dokumentation skulle ske kring en elev som var på gränsen att få underkänt i ett ämne (kallas för F-varning). Gemensamt för samtliga var att man lade upp dokumentationen i digitala lärplattformar. Exempel på vad lärarna behövde lägga upp i lärplattformarna var elevers betyg eller information inför ett kommande prov.

“Om vi ska ha ett prov, så lägger jag upp all information inför provet... Där skall också alla resultat läggas upp...Och varje kunskapskrav ska registreras för varje elev... ja vad som ska testas på det där provet, eleverna ska liksom bedömas och betyget ska sättas in där och så... Ja det är mycket pill på det här Schoolsoft” **(IPA)**

“Ja men när en kränkingsrapport ska skrivas då är det ganska mycket som ska med, man ska liksom få med händelsen som har skett, man ska också få med vad alla elever har sagt, vad föräldrarna säger... alltså det blir ganska mycket pusslande att få ihop för en enskild lärare liksom.” **(IPC)**

En av respondenterna berättade att även mindre F-varningar tog lång tid att skriva. Denne upplevde att dokumentationen tog tid från dennes planerings- och rättningstid och att det i sin tur påverkade kvaliteten på lektionerna.

“... det är en liten liksom grej att göra, att sitta och skriva F-varningar, men det *tar sin tid*. Framförallt planerings och rättnings tiden, ska jag säga, det som är kanske det som är viktigast för att kunna göra en bra undervisning” **(IPC)**

Att kraven på dokumentation hade ökat med åren var tydligt från intervjuerna. En av respondenterna berättade att när det inte fanns dessa dokumentationskrav, brukade hen skicka ut ett veckobrev till alla föräldrarna, och nämnde två fördelar med detta: att brevet lästes av flera föräldrar, samt att hen ansåg att det var mer tidseffektivt för egen del. Respondenten hade även en egen strategi för att nå ut till föräldrar när hen ansåg att det var extra viktig information, genom att maila föräldrarna. Anledningen till att hen mailade berättade hen var att eftersom när det läggs information i lärplattformen, lästes detta inte av majoriteten av föräldrarna. Samt berättade hen att denne inte fick någon respons från föräldrarna på det som lades upp.

“Jag får ju till exempel, när jag vill informera något viktigt till föräldrarna, ja då skickar jag ett mejl och då får jag svar. Men om jag har lagt ut det i lärplattformen då får jag inget svar. Då är det bara de mest engagerade föräldrarna som läser” **(IPA)**

En annan respondent uttryckte sina känslor kring dokumentationen och att hen upplevde en typ av förvirring gällande relevansen kring arbetsuppgiftens syfte i relation till sin lärarroll.

“Ja alltså, all den här dokumentationen är ju det som är det tråkigaste liksom. Det är det tråkigaste som finns i läraryrket. Så man känner: “men vad har det här med mitt uppdrag som lärare att göra egentligen?” **(IPC)**.

När samma respondent fick berätta om sina upplevelser av dokumentationen, uttryckte denne att hen behövde arbeta utanför arbetstid, med anledning av den ökade dokumentationen.

“Ju mer de här kraven på dokumentation ökar desto mindre försvinner de här möjligheterna att sitta bara de här 45 timmarna också i veckan i snitt.” **(IPC)**.

5.1.2 Konfliktsituationer

Flera respondenter underströk det faktum att på en skola kunde det förekomma konflikter antingen mellan elever, eller mellan lärare och elever, och att vid dessa situationer behövde även föräldrarna involveras.

“...En konfliktsituation, kan ju också vara att man ser elever som vandaliserar skolan, plottrar eller har sönder någonting och så måste man liksom ta hand om det. Och i konflikthantering handlar det ju inte bara om samtal mellan mig och eleverna och undersöka situationen, men inbegriper också föräldrakontakt” **(IPC)**

“Det händer ju mycket i en skola, om det har varit slagsmål eller om det är någon som misskött sig eller så, så måste vi ju träffa de föräldrarna” **(IPA)**

“Alltså det har hänt ett par gånger att papperskorgarna suttit i brand, typ två-tre gånger under ett år och då blir man ju less och rätt så besviken” **(IPE)**.

En av respondenterna berättade hur hen ibland blev ifrågasatt av elevernas föräldrar genom att föräldrarna ofta tog sitt eget barns parti, eller vid andra tillfällen ifrågasatte själva skolan. Andra respondenter berättade att när de interagerade med föräldrarna, var detta en situation som krävde extra fokus och energi från de själva.

“...ibland så vet man att ja men den här föräldern tar alltid sitt barns parti, även om barnet har gjort något dumt. Då vet jag att föräldrarna kanske kommer ifrågasätta: “Jaha, men det andra barnet som gjorde någonting eller vad har skolan gjort”...så det är jobbigt förstås” **(IPA)**

“Det är klart, ibland så drar man sig lite för att ringa ett telefonsamtal till föräldrarna om en situation, jag menar det kan bli

att man sitter en kvart, tjugo minuter i telefon. Det tar energi och det är inte så att man bara kan kanske gå in och börja med någon annan arbetsuppgift på en gång utan man måste ha en återhämtning och då försvinner massa arbetstid som kanske man hade lagt på annat så att säga” **(IPC)**

“Jo, men så får man kontakta föräldrarna också vid såna situationer och det kan ta emot, för man vet att det är inget roligt samtal liksom men det måste göras, det kräver lite extra av en” **(IPE)**.

En av respondenterna beskrev att det område som blev lidande när det uppstod konfliktsituationer, var även här, precis som vid den överflödiga dokumenteringen: området planeringstid.

“Om det händer mycket bara på en vecka och det är mycket bråk och saker som händer, då försvinner liksom min planeringstid och sen så ska man göra det ganska stressat” **(IPA)**.

5.2 Bidragande faktorer för arbetstillfredsställelse

5.2.1 Relationen med eleverna

Respondenterna berättade om sin upplevelse av relationen med eleverna. Resultatet visade att de flesta respondenter hade en god relation till sina nuvarande elever. Samtliga respondenter ansåg att relationen till eleverna bidrog till glädje och energi.

“Och det är alltså, såhär: om man är lite trött och seg på morgonen, så kommer man, så hoppar det fram någon bakom ett hörn och ger en kram ibland, eller berättar någonting, nåt som har hänt, alltså det är kul! Och man blir på gott humör oftast” **(IPA)**.

“Det absolut roligaste med mitt jobb är ju det sociala samspelet med eleverna. Att liksom skoja med dom, att liksom lära dem saker...alltså att möta eleverna där de är” **(IPC)**.

Att bevittna elevernas utveckling ansågs vara en källa till tillfredsställelse för lärarna, samt bidrog till känslan av meningsfullhet.

“Alltså, när det går bra, när eleverna utvecklas, det är väldigt tillfredsställande”
(IPA).

“De här ögonblicken när man undervisar någon eller hjälper någon som kanske haft det tufft, och man ser när de fattar... Det är liksom de guldklimpar man har som man samlar på sig för att orka en vecka till eller en termin eller ett år till liksom.”(IPC)

“Ja men man blir så glad liksom, jag blir så himla glad när jag ser att det går framåt! Och sen klart att det kommer alltid bakslag, det gör det ju. Men jag tänker att “ja, det går sakta men säkert framåt” (IPD).

Ja men det är en oslagbar känsla och glädje när man ser hur det går framåt för de! Man får liksom ett kvitto på varför man jobbar som lärare. Jag minns en elev som hade supersvårt med koncentrationen i början, det var mycket gå från en aktivitet till en annan, men sen med tiden, med lite stöd, satt hen fokuserat och slutförde en hel pärlplatta, något som hen hade jättesvårt med ett år innan” (IPE).

En av respondenterna berättade att tidigare elever sökt upp denne för att tacka för hjälpen, detta gav en positiv känsla hos denne:

“Det är underbart när elever kommer och söker upp en(läraren), elever som har slutat för några år sedan och tackar för hjälpen, eller vill veta hur man har det. Det är otroligt meningsfullt“ (IPA).

En av respondenterna arbetade som speciallärare, och berättade om hens elever som främst hade neuropsykiatriska diagnoser såsom exempelvis ADHD, och elever med lässvårigheter.

Några elever hade lässvårigheter när de gick i fjärde klass delgav respondenten. Hen beskrev hur en av dennes tidigare klasser, bestått av elever som uttryckte känslan av att ingen tyckte om dem. Därav belyste respondenten vikten av att uttrycka sin genuina omtanke för dessa elever genom att tydligt kommunicera detta till de:

“Alltså, jag hade en sådan bra kommunikation med de sjuorna. För de kände att ingen tyckte om dem. Men jag har ju alltid sagt att: “Ni ska veta, att jag gillar ju verkligen er jättemycket”. Ja, och det är så det ska vara tänker jag, att de måste ändå få känna att de är omtyckta” **(IPD)**

Samtliga respondenter delade uppfattningen om vikten att skapa en god relation med sina elever. Någon nämnde att man behöver ha elevernas “respekt” för att de ska lyssna på läraren. Och denna respekt kunde endast vinnas genom lärarens egen ansträngning samt att man visade ett genuint intresse för eleven.

“Det är helt avgörande faktiskt att skapa en god relation med sina elever. Det betyder inte att man ska bli kompis med de, men att man ska lägga tid på att lära känna dem, sitta med de i lunchen och intressera sig för vad de har att göra.” **(IPA)**.

Däremot fanns ett undantag, då en av respondenterna hade hand om en problematisk klass för tillfället. Det var svårt att skapa de goda relationer med eleverna som denne önskade och strävade efter. Denna situation påverkade respondentens mående negativt.

“Ja jag har den här jobbiga klassen, problematiska klassen, och de påverkar ju en väldigt mycket såklart. På grund av att man är där så mycket, liksom. Jag träffar ju de här eleverna varje dag, så alla fem skoldagar har jag minst en lektion i de här klasserna och det gör ju att man får liksom ingen återhämtning mellan dagar” **(IPC)**.

Hen beskrev att arbetsbelastningen ökat eftersom en problematisk klass krävde mer energi, samt bidrog till upplevelsen av stress.

“Man har mer att jobba med i gruppen liksom och det är klart att det leder till en stress, liksom. Och det kan också bygga upp att man inte liksom kan bryta en negativ tanke om en grupp heller tänker jag. Så att man går nästan in med minus i den gruppen istället för att där man kanske behöver komma in med plus, för att de ska också kunna orka ändra beteende” **(IPC)**.

5.2.2 Stöd av kollegor

Respondenterna fick berätta om relationen med kollegorna samt hur de upplevde deras stöd. Samtliga respondenter delgav att deras kollegor var väldigt hjälpsamma och att respondenterna upplevdes ha praktisk stöttning i form av kollegors erbjudanden att vid behov avlasta vid sjukanmälningar. De upplevde att samarbetet kollegor emellan fungerade väldigt bra. Respondenterna berättade att det fanns en öppen kommunikation kollegor emellan, i avseendet att de kände sig trygga att diskutera både bra och mindre bra fungerande områden i arbetet. Kollegorna tog emot deras åsikter, utan att kritisera och istället beskrevs kollegorna som stöttande samt delgivande av egna strategier och förslag som kunde hjälpa kollegan.

“Ja, på den här skolan samarbetar vi jättebra, om jag har bekymmer med nån så kan de andra säga: “men så här brukar jag göra” eller “vet du vad jag har en lucka då, och kan komma och hjälpa dig”. Vi hjälps åt” **(IPA)**.

“När de skickade ut en fråga när det var en som var sjuk förra veckan, och hon hade lärarstudenter som hon skulle examinera, då frågar hon: “kan någon gå in på den här lektionen och titta till studenten?” och då är det genast flera som svarar: “jag kan gå in! jag har håltimma då!” så det är inte det här att: “nej jag ska minsann inte” **(IPB)**.

“Vi är ju liksom en liten tajt grupp där vi jobbar väldigt nära varandra. Jag kan prata med mina lärarkollegor för att få stöd och även prata av mig när man har det tufft och jobbigt liksom. Så man har alltid ett samtalsstöd eller peppstöd där” **(IPC)**.

“Jag trivs superbra med mina kollegor, det finns liksom en genuin omtanke för varandra” **(IPE)**.

Några respondenter berättade spontant om relationen med deras närmsta kollega, helt enkelt den kollega de jobbade mest med. Där beskrev de att de upplevde en trygghet i relationen, i avseendet att de kunde vända sig till denne kollega med alla möjliga arbetsrelaterade tankar. De uttryckte att denna relation gav de en möjlighet att få feedback samt att ventilerade sina tankar kring arbetsområden och därigenom kunna hitta lösningar eller nya synsätt att ta sig an ett problem eller en situation som de upplevde sig obeslutsamma i.

“...då kan vi diskutera framsteg och det är det som är så skönt, att hon kanske ser samma sak eller inte ser samma sak. Och då kan jag säga: “Nej, men det har inte jag upplevt “. Alltså både hon och jag kan säga det åt varandra, så det tycker jag är skönt” **(IPD)**.

“När vi ska rätta saker så kan vi titta tillsammans och säga: “Ja men vad tycker du? Tycker du att det här når till en A-nivå? “. “Ja men det tycker jag, eller “nej det tycker jag inte” eller “Har du tänkt på det här då, etcetera...?” Så att man kan känna sig lite trygg, liksom att man har alltid en second opinion” **(IPA)**.

5.2.3 Stöd av rektorn

Samtliga respondenter beskrev att de upplevde rektorn som tillgänglig när det behövdes samt att rektorn var lyhörd. Några respondenter framhöll det faktum att det inte alltid sett ut så på tidigare arbetsplatser.

“Vi har en väldigt bra rektor, som ser alla och kan genomföra förbättringar och så, jag tycker att det är en väldigt bra fungerande skola” **(IPB)**.

“Min närmsta chef då, rektorn för mellanstadiet, alltså om jag ska ha ett möte med en familj som jag är lite orolig för hur det ska gå, så kan hon alltid vara med och hjälpa till att ibland ta ett samtal och sådär. Så det är faktiskt jätteskönt. Att ha någon som

backar upp en lite grann. Och så har jag inte alltid upplevt det på andra skolor så det här är ju väldigt bra på den här skolan” **(IPA)**.

“Ja vi har en förstående rektor, som jag känner att jag kan liksom prata med när det är saker som inte funkar, man känner att man får gehör för sina åsikter, det är inte alltid så när man varit på andra skolor och jobbat faktiskt, så det är ju jätteskönt” **(IPE)**.

En respondent beskrev hur rektorn kändes tillgänglig för medarbetarna:

“Vår rektor är ute i verksamheten, man stöter ju på honom *varje* dag (skratt). Så det är ju ingen rektor som sitter instängd på sitt rum. Ofta när han jobbar så har han öppen dörr, om det inte är något viktigt samtal man ska sitta med och det tycker jag är väldigt bra” **(IPB)**.

En respondent berättade hur hen upplevt gehör från sin rektor, för sin situation med den problematiska klassen. Denne fick snabb återkoppling efter ett skickat mail om behov av möte, och redan dagen därpå ordnades ett möte med rektorn. Hen upplevde även att rektorn varit väldigt duktig med att kommunicera respondentens uppskattning på arbetsplatsen:

“Min chef är duktig på att faktiskt säga verbalt att de uppskattar mig, både min nya manliga biträdande rektor som började jobba i januari, han påtalade det flera gånger men också den kvinnliga huvudrektorn som har varit där sen jag började. Båda de är duktiga på att säga hur viktiga de tycker att jag är på arbetsplatsen liksom. Senast vid det här mötet jag pratade om tidigare så tog hon upp att de ser mig som väldigt viktig och central för arbetsplatsen liksom” **(IPC)**.

5.2.4 God stresshantering

Respondenterna fick beskriva hur de hanterade stress på arbetet och det visade sig att det fanns goda strategier för stresshantering för flera av de, samt att flera beskrev hur deras yrkeserfarenhet hade hjälpt de att veta hur de skulle prioritera bland arbetsuppgifterna och på så sätt förebygga stress.

“Ibland så väljer jag att typ lägga mig på soffan en stund och vila en stund. Jag tror att jag har jobbat så pass länge att jag kan bara känna mig trygg i att så här, ja men imorgon kan jag lösa ändå. Så att jag *kan* unna mig en paus. Om jag skulle specifikt tänka, så tror jag att jag skulle kunna vara betydligt mer stressad än vad jag är, om jag inte hade haft lika mycket erfarenhet” **(IPA)**.

“Ju äldre man har blivit så har man väl kanske sett vad som är viktigt och kan tänka: “de här uppgifterna kan jag göra på skolan” och så är jag ledig när jag kommer hem. Ja men hålla gränserna lite. Man skulle ju kunna jobba hur mycket som helst. Nu vet man väl vad man ska skala av och var man ska trycka på kanske på ett annat sätt. Så är det ju med erfarenhet” **(IPB)**.

Några respondenter underströk det egna ansvaret att frigöra sig tid för raster och återhämtning, dock att det alltid kändes som man hade kunnat hinna med annat på rasten:

“Det hänger nog mycket på en själv att man tar rasten om man vill ha den. För att det finns *alltid* saker som man skulle kunna göra istället. Och skulle typ behöva för att hinna med det. ” **(IPA)**.

“Man behöver ta raster för sin egen skull. Även då man ibland kan känna att rasten blir på bekostnad av andra uppgifter man kunnat göra liksom...det känns som att det är svårt att undgå att vara stressad på en skola, men än en gång man behöver prioritera återhämtning för det är minst lika viktigt” **(IPE)**.

En respondent beskrev hur denne hanterade stress genom att kontrollera sina höga krav på sig själv:

“Det som är viktigt för mig när jag känner mycket stress är att jag sätter mig och gör en tydlig plan för mig själv. Vad är det jag måste prioritera? Vad kan jag faktiskt välja bort att göra just nu? Jag kan inte göra allting till hundra procent. Det funkar inte, utan vissa saker kanske man får göra på femtio eller tjugofem procent. Man får

"half-ass it" som man säger på engelska(skratt). Just för sin egen överlevnads skull" (IPC).

En sammanfattning av det övergripande resultatet var att det fanns flera områden där respondenterna upplevde tillfredsställelse. Däremot var undantaget den respondent som hade en problematisk klass. Detta då respondenten utöver redovisat resultat, även uttryckte att denne hade tankar om denne skulle fortsätta med läraryrket i framtiden, och att detta berodde främst på att hen upplevde att väldigt mycket tid hade lagts på arbetet och att hen hade önskat att det kunde läggas ner mer tid på fritiden. Resterande respondenter uttryckte däremot att de trivdes med sitt arbete, exempel på detta var att någon berättade att denne älskade sitt jobb, en annan berättade att yrket som lärare är väldigt stressigt men samtidigt väldigt roligt, och en av respondenterna uttryckte att denne efter ett yrkesbyte, återvände till läraryrket då denne "saknade" skolan. En gemensam nämnare för samtliga respondenter var att det roligaste med deras yrke var det sociala samspelet med eleverna och att se deras utveckling.

6 Diskussion

6.1 Resultatdiskussion

Studien utgjordes av semistrukturerade intervjuer med grundskollärare, där syftet var att undersöka deras upplevelser av arbetstillfredsställelse. Huvudresultatet visade att trots närvaron av stressmoment i arbetet, såsom dokumentationskrav, upplevde majoriteten av lärarna sig tillfredsställda med sitt arbete som lärare. Detta då områden såsom relation med kollegor och chef, samt relation med elever upplevdes god.

En avgränsning gjordes vid analys av resultatet utifrån Herzberg's (1959) teori, då alla hygienfaktorer inte kunde undersökas, utan begränsades till de två hygienfaktorerna: relation med kollegor, och relation med chef. Avgränsning gjordes till orsak av att undersökningen ville ha ett fokus på det sociala stödets betydelse för arbetstillfredsställelse. Fokus lades på Herzberg's (1959) motivationsfaktorer, samt vilka av dessa som var närvarande för respondenterna. Vidare gjordes en avgränsning kring appliceringen av Hackman & Oldhams (1976) modell för att analysera arbetsuppgifter, avgränsningen var att analysen gjordes på *en* av arbetsuppgifterna i resultatet, denna var dokumentation.

Resultatet visade på skillnader vid jämförelse med tidigare forskning om lärares höga stress (Ramberg et al., 2021; Pedditzi et al., 2021). Detta eftersom majoriteten av respondenterna

upplevde stressmoment, men det fanns en god stresshantering hos allihopa. Resultatet tyder på att de upplevde en god psykosocial arbetsmiljö, eftersom det fanns ett väl fungerande samarbete med kollegor, vilket är i linje med en av de faktorer Lindberg & Vingård (2012) menar är bevis för en god arbetsmiljö. Vidare beskriver Eklöf (2017) och Aronsson et al. (2012), vikten av socialt stöd för en god psykosocial arbetsmiljö. Eklöf (2017) redovisar att när goda relationer mellan kollegor existerar bidrar det till goda förutsättningar för den anställde att hantera arbetets olika krav (Eklöf, 2017). Flera respondenter uttalade att de trivs med sitt arbete, genom att beskriva det med orden: “roligt”, “meningsfullt” och “givande”.

Det fanns således stressområden, men dessa tordes inte påverka respondenterna på ett sådant vis som nämnda studier. Det fanns däremot likheter med Lärarförbundet (2021), då respondenterna rapporterade att dokumentationen åsamkade stress, ökad arbetsbelastning, och minskad autonomi. För att hitta en förklaring till varför respondenterna trots dokumentationskraven, ändå upplevde sig tillfredsställda i flera områden, ska vi jämföra deras upplevelser med Herzberg's (1959) teori. Genom detta perspektiv ser vi att det finns en närvaro av två viktiga hygienfaktorer. Dessa två hygienfaktorer är goda relationer med kollegor samt en god relation med chefen. Enligt modellen, antas det att förutsättningarna för respondenternas upplevelser av otillfredsställelse i arbetet, minskar till en viss del vid närvaron av hygienfaktorer. Vidare konstaterar Herzberg et al.'s (1959) modell att närvaron av hygienfaktorer inte är tillräckligt för att skapa arbetstillfredsställelse hos anställda, därav tittar vi närmare på några av motivationsfaktorerna hos respondenterna.

Motivationsfaktorerna i Herzbergs modell (1959) som analyseras är avgränsade och innefattar endast faktorer som identifierades ur analysen av resultatet, nämligen dessa: själva arbetet i sig, känna ansvar, erkännande samt prestation.

- **Själva arbetet i sig:** Här skriver Herzberg et al. (1959); Alshmemri et al. (2017) hur arbetstillfredsställelse samt otillfredsställelse kan påverkas av dessa faktorer: på vilken nivå den anställde engagerar sig i arbetet, samt arbetets svårighetsgrad. Annat kan vara arbetsuppgifternas innehåll samt hur dessa uppgifter har en negativ eller positiv effekt på anställda (Alshmemri et al., 2017). Här kopplas denna faktor till att majoriteten av respondenterna upplevde positiva känslor för sitt arbete som helhet. Vidare kan vi konstatera att själva arbetet som lärare bestod av att undervisa och hålla i lektioner, samt det sociala samspelet och interaktionen med eleverna. Fördelar uppstår både för läraren och eleverna, när läraren upplever arbetsuppgifterna som hanterbara, eftersom läraren kan undervisa som planerat och därmed utföra sitt

kärnuppdrag. Samtidigt kan eleverna fokusera och tillgodogöra sig undervisningen, detta stämmer med Ramberg et al.'s (2021) studie som menar att lärares hälsa och stressnivå, har samband med elevers välmående och prestation i skolan.

Respondenterna visar ett personligt engagemang för eleverna.

- **Kännen ansvar i arbetet:** Herzberg (1959); Alshmemri et al. (2017) beskriver att ansvar innefattar individens egna ansvar samt rättigheten som utlovas till individen i deras roll. Människor uppnår tillfredsställelse genom att ta ansvar och genom att ges befogenheten att göra val. Motsatsen sker, när en obalans sker mellan ansvar och befogenhetsnivå, detta bidrar till en negativ påverkan på arbetstillfredsställelse (Herzberg, 1959; Alshmemri et al., 2017). Kopplat till resultatet känner samtliga respondenter ett personligt ansvar för sina elevers resultat samt utveckling. Respondenterna visade insikt i betydelsen av att skapa goda relationer med eleverna. Detta kan tänkas bidra till influerande av en bättre psykosocial arbetsmiljö i klassrummet. När respondenterna förtydligar för eleverna vilka förväntningar som ställs på de, kan detta tänkas bidra till elevers känsla av trygghet samt respekt för läraren. Därmed utmynnar detta till att studiero skapas i klassrummen. Denna faktor är således närvarande för respondenterna, eftersom de känner ett ansvar för hur deras handlingar och beteende påverkar eleverna och den psykosociala arbetsmiljön.
- **Erkännande:** Detta handlar om när anställda får lovord eller belöningar av arbetsgivare eller kollegor, exempelvis genom att ha utfört sina arbetsuppgifter med god kvalitet. Motsatsen till detta är om den anställde får kritik för sitt utförande av arbetet enligt Herzberg et al. (1959); Alshmemri et al. (2017). Kopplat till resultatet upplevde samtliga respondenter att deras rektor/närmsta chef var bra på att visa sin uppskattning för sina medarbetare, samt ge de beröm, därmed är faktorn erkännande närvarande. Man kan konstatera att ett annat viktigt erkännande kommer från respondenternas elever, eftersom lärarna får ett erkännande när eleverna kommer fram till läraren och tackar för hjälpen.
- **Prestation:** Herzberg et al. (1959); Alshmemri et al. (2017) beskriver att när anställda kan se synliga resultat av det utförda arbetet, eller när de fullgör en svårare arbetsuppgift inom en viss tidsram, kallas detta för en positiv prestation. Motsatsen till detta är när den anställde misslyckas att prestera i arbetet (Alshmemri et al., 2017). Kopplat till resultatet kan det tänkas att respondenterna ser synliga resultat när eleverna får godkända eller bra betyg i de olika ämnena.

Arbetsuppgiften dokumentation, analys utifrån Hackman och Oldhams modell

Resultatet kring samtliga respondenters upplevelse av arbetsuppgiften dokumentation, analyseras utifrån Hackman och Oldhams (1976) modell. Analysen avgränsas till att undersöka vilka fem drag arbetsuppgiften uppfyller, och inte de tre tillstånd som de fem dragen resulterar i. Det tolkas att den saknar fyra av de fem motiverande faktorerna för att arbetet ska vara motiverande: *identifikation med arbetsuppgiften, arbetets betydelse, autonomi, samt återkoppling i arbetet*. Vidare tittar vi närmare på de fyra motivationsfaktorerna, och jämför dessa faktorer med respondenternas upplevelser.

- Faktorn *arbetets betydelse* saknas. De upplever nämligen att den tid och energi som läggs ner på dokumenteringen, inte är betydelsefull på grund av att majoriteten av personerna som ska läsa den, i detta avseende föräldrarna, inte använder lärplattformen. Arbetsuppgiften som utförs bör nämligen vara meningsfull enligt Hackman & Oldhams (1976) modell. Detta innebär att arbetsuppgiften ska vara till gagn för personer utanför den verksamhet som arbetstagaren verkar i enligt Aronsson et al. (2012). Detta krav för arbetsuppgiften uppfylls därmed inte.
- Faktorn *identifikation med arbetsuppgifterna*, beskrivs av Aronsson et al. (2012) bestå av arbetstagarens behov av att förstå enhetlighet i sitt arbete, samt förstå hur dennes ansträngningar understödjer denna enhetlighet. Kopplat till resultatet visar det att respondenterna uttrycker i citaten att de inte greppar hur dokumenteringen ska bidra till en förbättring i längden för elever och föräldrar. Därav känner respondenterna ingen identifikation med arbetsuppgiften.
- Faktorn *autonomi* bör finnas i arbetsuppgiften för att den anställde ska känna motivation (Aronsson et al., 2012). Resultatet visar att respondenterna uttrycker att dokumenteringen tar tid från deras planering. En tolkning är att om respondenterna själva tilläts bestämma, skulle tiden som läggs på dokumentering minska och istället skulle mer utrymme ges till planering av lektioner. Detta förtydligar att dokumenteringen hotar respondenternas autonomi, då de själva inte kan bestämma hur denna arbetsuppgift ska utföras. En parallell kan dras till denna faktor i Hackman och Oldhams modell (1976), till Lärarförbundet (2021), som diskuterar att dokumentationskraven hotar lärares autonomi, samt att det behöver ske en förändring i detta genom att de ansvariga aktörerna för dokumentationskraven ser över mängden dokumentation och minskar den.

- Till den fjärde faktorn i Hackman & Oldhams (1976) modell hör vikten av *återkoppling* i arbetsuppgiften för att den ska vara motiverande. Denna återkoppling kan komma från användare av det som produceras skriver Hackman & Oldham (1976). Kopplat till resultatet är det främst föräldrarna som är användare av dokumentationen i lärplattformen, och de som producerar dokumentationen är lärarna. Det visade sig att respondenterna saknade denna återkoppling från majoriteten av föräldrarna, vilket kan tänkas påverka deras motivation att utföra dokumentationen.

Respondenternas goda stresshantering kan mycket väl tänkas bero på att allihopa har längre arbetslivserfarenhet, då de arbetat minst nio år som grundskollärare. De uttrycker själva att deras erfarenhet har hjälpt de att prioritera och hantera olika arbetsuppgifter mer effektivt. Anastasiou & Belios (2020) stärker påståendet, då de visar på betydelsen av att ju längre lärares arbetslivserfarenhet är och därmed ju äldre de blir, sker en utveckling av stresshanteringsförmågan. Anastasiou & Belios (2020) beskriver att skolans ledarskap, det känslomässiga stödet, återkoppling från ledningen samt delaktighet i beslut kan förbättra lärares arbetstillfredsställelse. Denna studies resultat visar likheter till Anastasiou & Belios (2020), genom att det fanns ett känslomässigt stöd i form av både nära kollegor och även från rektorn hos samtliga respondenter. Det var även tydligt att det fanns en snabb återkoppling och omtanke från rektorn gällande den respondent som uppvisade stresssymptom på grund av den problematiska klass den undervisade i.

Vi tittar närmare på denna respondents upplevelser. Likheter med tidigare studier där lärare uppvisat hög jobbstress (Pedditzi et al, Ramberg et al.) kan kopplas till denne. Hen upplevdes lida av arbetsrelaterad stress, som förorsakades av situationen med den problematiska klassen. Likheter kan dras till Pedditzi et al. (2021), där faktorer för likgiltighet var låg arbetstillfredsställelse och låg tillfredsställelse i relationen lärare-student. Wettstein et al. (2021) kan ge en förklaring till respondentens upplevda stress. Forskarna menar att lärares orsaker till stress beror till stor del på socialpsykologiska aspekter av undervisningen såsom dessa: svårigheter att agera ledare i klassrummet, och problematiska lärare-student relationer, snarare än svårigheter från läraren att utföra pedagogisk undervisning. Vidare skriver Wettstein et al. (2021) att en av de utmärkande stressorer i läraryrket är klassrumsstörningar och problematik. Friedman (2006) skriver om signifikansen av att lärare upplever otillfredsställelse i sitt yrke enbart på grund av stress orsakat av klassrumsstörningar (Friedman, 2006). Wettstein et al. (2021) menar att när läraren förorsakas av störningar i klassrummet, krävs en omedelbar reaktion från denne, detta samtidigt som hela klassen

bevittnar dennes handlingar och reaktion. Att hantera klassrumsstörningar är en av de mest framträdande källorna till upplevd stress hos lärare. Vid höga krav i klassrummet, blir det extra stressigt när lärare värderar att kraven för att hantera stressen är för låga för deras egna coping-förmåga (Wettstein et al., 2021). Respondentens arbetstillfredsställelse har förmodligen påverkats negativt av stressen, vilket stämmer med Hee et al.'s (2018) studie. Zee et al. (2017) visar att när lärare uppskattar sin självförmåga (self-efficacy) som hög, bidrar detta till att förebygga konflikt i lärare-student relationen. En reflektion är därav om respondentens höga arbetsbelastning till följd av den problematiska klassen, har bidragit till att minska dennes uppskattning av sin självförmåga att klara av att undervisa i denna klass? I anslutning till Smetackova et al. (2019), då lärare upplever lärare en minskad tro på sin egenförmåga (self-efficacy), skulle det kunna visa på att respondenten inte har en hög arbetstillfredsställelse.

En annan observation var att respondenten, i jämförelse med andra respondenter, uttryckte större missnöje med dokumentationen. Detta påstående grundas på att hen vid flera tillfällen under intervjun själv tog upp frustrationen kring dokumentationen. Om vi tittar på denna respondents frustration kring dokumentationen, samt tittar på den problematiska klassen, kan vi analysera detta utifrån Herzberg et al.'s (1959) teori. Teorin menar att vid avsaknad av fler motivationsfaktorer, riktar individen mer fokus på hygienfaktorerna. Därmed kan fokus hamna på att de aspekter av arbetet som denne anser vara otillfredsställande förstärks (Herzberg et al., 1959). Vidare kan två motivationsfaktorer från Herzbergs (1959) modell saknas hos respondenten, nämligen dessa:

- prestation
- samt själva arbetet i sig.

En tolkning är att respondenten känner sig missnöjd med dessa två faktorer. Vid faktorn prestation, antas det att respondenten upplever otillfredsställelse till följd av en försämrad lärare- elev relation. Att prestationsförmågan påverkas negativt har relation till hur tillfredsställd läraren är i nämnda relation, enligt Pedditzi et al. (2021). Vidare förklaras det med att prestationen försämrats när respondenten inte kunde utföra sin undervisning som den egentligen skulle velat göra, om denne hade haft en fungerande klassituation. Detta kan skapa stress hos respondenten, vilket stämmer väl överens med Wettstein et al.'s (2021) beskrivning av hur lärares upplevda stress till stor del är beroende av möjligheterna av läraren att leda klassrummet och kunna undervisa som planerat. Detta stämmer även med vad Sjöström et al.

(2019) skriver, att arbetstagares ökade ohälsa är kopplat till hur de sociala arbetsmiljöfaktorerna ser ut.

Den andra motivationsfaktorn: själva arbetet i sig, är något som vid tillfället fanns missnöje kring, då respondenten hade tankar på om läraryrket var något som denne skulle göra hela livet. Därav fanns ett missnöje hos respondenten kring själva yrket som lärare. Visserligen rapporterade respondenten att denne upplevde ett gott socialt stöd, men samtidigt upplevdes att yrket tog mycket av dennes kraft och energi. Däremot identifieras det att en av motivationsfaktorerna var närvarande för respondenten:

- Erkännande.

Denne fick erkännande genom att rektorn berättade verbalt att hen är uppskattad på arbetet. Denne fick även uppskattning och beröm från kollegor. Vidare kan respondentens känslor för sitt yrke, överensstämma med vad Herzberg et al. (1959) menar är hygienfaktorernas huvuduppgift: vid närvaro av hygienfaktorerna, förebyggs otillfredsställelse i arbetet, men samtidigt betyder inte närvaron, att den anställde känner sig motiverad i arbetet (Herzberg et al., 1959). För att belysa kopplingen kan vi titta på respondentens närvaro av några hygienfaktorer: vi kan konstatera att resultatet visade på närvaron av goda relationer med kollegor, samt god relation med rektorn, samt att respondenten upplevde en anställningstrygghet. Dessa hygienfaktorer kan förebygga otillfredsställelse, men bidrog inte till att respondenten de facto kände sig tillfredsställd med arbetet som helhet. Däremot kan vi konstatera att respondenten berättade att rektorn planerat för att förändringar ska ske framöver, genom att fördela de problematiska klasserna på flera lärare, och på detta vis minska arbetsbelastningen. Därmed tar rektorn sitt ansvar, i enlighet med OSA 9 §, eftersom hen såg till att respondentens arbetsbelastning inte leder till ohälsa, samt med OSA 4 § då respondenten har resurser i form av socialt stöd från chef.

En vidare förklaring till samtliga respondenters upplevda arbetstillfredsställelse är det faktum att de besitter kunskap och insikt om stresshantering och använder dessa kunskaper under sin arbetsdag. Här kan likheter ses med Smetackova et al.'s (2019) studie som visade att lärare med högre arbetstillfredsställelse rapporterade förutom lägre utbrändhetssyndrom, även mer användande av positiva coping-strategier. Positiva coping-strategier fanns då respondenterna tog eget ansvar för att få tillräcklig vila och återhämtning under arbetsdagen. Detta ligger även i linje med Eklöfs (2017) beskrivning för hur man motverkar att effekterna av stress inte blir långvariga: genom att ta sig tid till vila, sömn och fungerande återhämtning. Eklöf (2017)

förklarar vidare att vid otillräcklig återhämtning, riskerar individen att förbruka de funktioner denne behöver för att klara arbetets och livets krav (Eklöf, 2017).

6.2 Metoddiskussion

Studiens reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet beskrivs av Bryman (2015) och förklaras som de fyra faktorer som krävs för att en studie ska hålla hög kvalitet. Inom kvalitativ forskning kallas dessa för *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och potentialen att *styrka och konfirmera* (Bryman, 2015).

Trovärdighet (credibility) överensstämmer med intern validitet inom kvantitativa studier. En studies trovärdighet skapas genom att forskaren ser till att följa de utstakade reglerna skriver Bryman (2015). I relation till denna studie har det funnits en noggrannhet att följa givna instruktioner och regler för metodval samt etiska regler. Det kan finnas en risk att den egna förståelsen kan ha påverkat resultatet samt analysen, dock har en medvetenhet funnits för att eftersträva ett neutralt förhållningssätt. För att uppfatta respondenternas verklighet på ett sanningsenligt sätt och att minska risken för denna påverkan, är det vanligt att använda sig av respondentvalidering skriver Bryman (2015). Denna studie hade dock inte möjlighet till respondentvalidering, då respondenternas schema saknade utrymme för detta. Ansträngningar för att öka trovärdigheten i denna studie kan ses genom att metoden beskrivs utförligt, då förhoppningen är att bidra till att visa på en öppenhet av studiens genomförande, detta tros bidra till en ökad transparens och således förhöja studiens tillförlitlighet, i enlighet med Bryman (2015).

Överförbarhet (transferability) överensstämmer med extern validitet som handlar om till vilken grad resultaten i en kvalitativ undersökning kan generaliseras till andra sociala situationer (Bryman, 2015). Vidare beskriver man att extern validitet kan vara svårare att uppnå i kvalitativa undersökningar, eftersom det ofta görs limiterade urval enligt Bryman (2015). Således instämmer detta med denna studie, då den baserats på ett urval av fem respondenter, och därav kan urvalet inte sägas representera hela yrkesgruppen lärare. För att andra enkla ska kunna bedöma om denna studies resultat är överförbara till en annan miljö, har metodavsnittet beskrivit så detaljerat som möjligt hur analys, datainsamling samt urvalet har gått till (se Bilaga III). Denna studies ändamål har varit att redogöra och skildra den omgivning som resultatet överförs till, så ytterst tydligt det går.

Pålitlighet (dependability) överensstämmer med reliabilitet inom kvantitativ forskning, och handlar om att se till att en undersökning verkställs på ett korrekt sätt. Bryman (2015) menar att för att ge möjligheten till läsare av en kvalitativ undersökning, att undersöka och bedöma kvaliteten på de valda förfaringssätten är det av vikt att en tydlig och komplett redogörelse ges för respektive stadium i undersökningen. Det konstateras att en fullständig redogörelse för metodavsnittet har beskrivits i denna studie, samt har både grupphandledningstillfällen och individuell handledning med forskare gjorts under uppsatsarbetet, vilket motiverar till en stärkt pålitlighet i denna studie.

En möjlighet att *styrka och konfirmera* (confirmability) överensstämmer med objektivitet inom den kvantitativa forskningen. Bryman (2015) skriver att forskaren bör vara uppmärksam på sin egen förförståelse, i meningen att individuella erfarenheter kan påverka resultatet. För att denna risk ska minska är det forskarens ansvar att ha i åtanke detta genom att ha ett granskande perspektiv till denna förförståelse skriver Bryman (2015). Vidare är det angeläget att forskaren visar öppenhet kring sin bakgrund och sina upplevelser för läsarens chans att bestämma till vilken grad resultatet färgats (Bryman, 2015). Under denna studies genomförande har det därav funnits en medvetenhet och en vördnadsfullhet då datainsamling skett, då kunskap kring förförståelsens påverkan på datainsamlingen belysts.

Styrkor och svagheter

Förförståelse

Den tidigare yrkeserfarenheten inom förskola och skola, har upplevts förenkla förståelsen av miljön respondenterna arbetar i, under pågående arbete med denna uppsats. Detta nämns som en fördel vid tolkningen av intervjumaterialet menar Bryman (2015). Denna väsentliga erfarenhet kan ses som en styrka. Vidare upplevdes respondenternas beskrivningar av lärare-elev-relationerna till viss del igenkännande och kan ha bidragit till att underlätta för helhetsförståelsen av resultatet. Den pågående utbildningen vid Mittuniversitetet, programmet för hälsa och rehabilitering i arbetslivet, har även inverkat på förförståelsen inför påbörjan av arbetet med denna undersökning. En styrka enligt Bryman (2015) är erfarenhet av tidigare övning i uppsatsskrivande, vilket utfördes då tillämpade studier under fem (5) veckor utgör en del av utbildningen, där dessa gjordes på en förskola. De tillämpade studierna kompletterades med ett uppsatsarbete kring hur förskolans organisering såg ut, samt jämfördes förskolans styrdokument med anställdas upplevelser av arbetsmiljön. Detta ses som en övning i att jämföra teori med praktiken, vilket underlättat i denna uppsats.

Avgränsningar i analys

En svaghet i denna studie kan tänkas vara avgränsningen av Herzbergs tvåfaktorteori samt avgränsningen av Hackman och Oldhams teori. Det kan tänkas att vid en komplett analys av de två nämnda teorierna, hade undersökningen kunnat ge en mer komplett och rättvis bild av teorierna och deras applicering i praktiken. Beslutet kring avgränsningarna, togs med anledning av att undersökningen strävade efter att förutom att analysera resultatet utifrån kända teorier, ville fokus vara på det sociala stödets samt lärare-elev relationens betydelse för arbetstillfredsställelse. Denna strävan beror på att undersökningen ville att analysen skulle anpassas till läraryrkets arbetsvillkor: nämligen att det är ett socialt yrke, där man samarbetar och har kontakt med människor i stor utsträckning. Därav prioriterades det att analysera nämnda faktorer framför exempelvis några av Herzbergs övriga hygienfaktorer såsom lön och den fysiska arbetsmiljön. Sammanfattningsvis kan denna avgränsning ses både som en svaghet och en styrka. En styrka kan vara att Herzberg's avgränsning kompletterades med Hackman och Oldhams teori vid analys av dokumentationen.

Förberedelse inför intervjuerna

En framgångsrik intervju består av att intervjuaren är väl förberedd (Bryman, 2015; Wide & Hakeberg, 2021). Därför inhämtades kunskap om lärares aktuella arbetssituation i Sverige från rapporter av Lärarförbundet (2021) och Statistiska centralbyrån (2019). Dessa rapporter gav kunskap om vad lärares specifika arbetsuppgifter bestod av, och bidrog till att kompletterande frågor ställdes i intervjuguiden. Det fanns en strävan att vara påläst inför intervjuerna och därav kan det möjligen bidragit till att ingjuta ett förtroende för intervjuaren hos respondenten. Vidare är det viktigt med god samtalsmetodik (Wide och Hakeberg, 2021). Innebörden av detta förklaras i tre steg, det första är att intervjuaren inleder, ställer frågor samt avrundar intervjun. Det andra är att intervjuaren visar inlevelse och intresse gentemot intervjupersonen, samt det tredje att intervjuaren håller fokus och struktur i samtalet. Dessa tre steg anses ha uppfyllts under intervjuerna, då det fanns en god struktur i intervjuguiden (se Bilaga II).

För att skapa förtroende hos respondenten (Wide & Hakeberg, 2021) är det viktigt att vara tydlig med att konfidentiella uppgifter ej kommer röjas vid arbetet med uppsatsen, samt fråga om respondentens samtycke att vara med, samt till inspelning av intervjun. Vid samtliga intervjuer klargjordes för respondenterna att deras bakgrundsuppgifter såsom namn, arbetsplats etc., ej kommer vara identifierbara och samtliga medgav sitt samtycke. En annan

aspekt som är av vikt vid intervjuer är intervjuarens ansvar att hitta en lämplig plats, där miljön är lugn och ostörd (Wide & Hakeberg, 2021). Detta uppfylldes vid samtliga intervjuer (se beskrivning i metodavsnittet).

Kombination av fysiska intervjuer samt telefonintervjuer

Skillnaden mellan dessa två intervjuformer var att vid de fysiska intervjuerna var en styrka att respondenternas kroppsspråk/gestikuleringar samt ansiktsuttryck kunde bevittnas, vilket är en fördel enligt Bryman (2015). Detta bidrog till att frågorna som ställdes vid de fysiska intervjuerna, anpassades efter respondentens uttryckta känslor kring olika teman i guiden och därav var dessa intervjuer mer flexibla och varade även längre tid. Exempelvis när det ställdes direkta frågor, säkerställde intervjuaren att dessa uppföljdes av sonderingsfrågor, alltså frågor som enligt Bryman (2015) innebär att man följer upp och ber intervjupersonen att fördjupa ett svar som getts på en direkt fråga. Exempel på sonderingsfrågor som ställdes var: "Utveckla gärna ditt svar" eller "Kan du berätta mer om det där".

Exempel på en sådan anpassning vid en fysisk intervju, var när en av respondenterna berättade om dennes upplevelse av dokumentationen. Här tolkade intervjuaren respondentens ansiktsuttryck och kroppsspråk, och tolkade att respondenten kände frustration. Därav valde intervjuaren att ställa fler följdfrågor om dokumentationen i nämnda intervju, vilket inte gjordes vid övriga intervjuer.

Fördelar och nackdelar med telefonintervjuer

Det finns några ofördelaktiga faktorer vid telefonintervjuer menar Bryman (2015). En faktor är att det inte är bra att göra längre intervjuer på telefon, eftersom det är lättare för intervjupersonen att avsluta en intervju per telefon än om intervjun var fysisk, vilket är speciellt viktigt när det gäller kvalitativa undersökningar som ofta är långa. Detta upplevdes dock inte som ett hinder i denna studie, eftersom den första intervjun som utfördes var en telefonintervju, som därpå transkriberades och analyserades samma dag, för att kontrollera att intervjusvaren var tillräckligt utförliga för att besvara syftet och frågeställningarna, vilket de bedömdes vara.

En annan nackdel som beskrivs gällande telefonintervjuer är att det inte finns möjlighet att iaktta intervjupersonens kroppsspråk för att se hur hen reagerar på en fråga (Bryman, 2015). Minspel och gester kan vara viktiga för att intervjuaren ska få information om obehag, bryderi och förvirring (Bryman, 2015). För att minska denna risk såg intervjuaren till att hen

hade uppfattat respondentens känslor kring något tema, genom att ställa tolkningsfrågor, såsom beskrivs av Bryman (2015). Exempel på en tolkningsfråga i en telefonintervju var: "Har jag förstått dig rätt, att utifrån det du berättat, upplevs dokumentationen ta tid ifrån din planering och att det bidrar till din upplevelse av stress?".

En annan nackdel med telefonintervjuer är de tekniska svårigheter som kan uppstå vid inspelningen och risken för störningar på telefonlinjen, samt behovet av speciella redskap beskriver Bryman (2015). Det var inget problem att hitta redskap för inspelning i denna studie. Sökning gjordes på speciella program för inspelning av telefonsamtal på smartphones. Varpå ett lämpligt program laddades ner, samt kontrollerades att programmet fungerade väl genom att två privata provsamtal ringdes. Sedan lyssnades dessa igenom för att säkerställa hög ljudkvalitet. Därav krävdes det inga speciella redskap förutom denna applikation. Transkriberingen av ljudinspelningarna gick till precis som vid de fysiska intervjuerna, utan några hinder. Detta upplevdes inte som ett problem med störningar då det inte uppstod några större störningar under de två intervjuerna, förutom vid ett kort tillfälle vid ena telefonintervjun, då respondentens röst "hackade". Detta varade dock endast under några sekunder och respondenten blev uppmärksam på detta genom en tydlighet från intervjuaren där denne bad att upprepa vad som sades innan avbrottet. Intervjun fortsatte som vanligt därefter. En annan nackdel med telefonintervjuer är att kroppsspråk och ansiktsuttryck inte kan noteras som vid en fysisk intervju. Men enligt Bryman (2015) kan detta vara en fördel genom att det kan vara lättare att ställa och svara på känsliga frågor på telefon då intervjuare och svarare inte är fysiskt närvarande för varandra.

Fördelar med telefonintervjuer jämfört med direkta intervjuer är kostnaden, då det är billigare med telefonintervjuer, framförallt med individer som är svåra att få tag på (Bryman, 2015). Detta var en fördel i denna studie, då de två intervjupersonerna hade fullt i schemat och därav kunde intervjuerna utföras, eftersom det gick att göra telefonintervjuer. Bryman (2015) skriver dessutom att det finns visst stöd för att skillnaderna är obetydliga mellan den respons man får per telefon och vid en direkt intervju skriver Bryman (2015). Detta upplevdes stämma väl i denna studie, då intervjupersonerna besvarade frågorna utförligt.

En svaghet i denna studie kan tänkas vara att det fanns en bristande vana av att intervjuas. För att minska risken att vissa primära misstag begås såsom beskrivs av Bryman (2015), anförtroddes intervjuguiden till respektive handledare för en genomgång, och därav gavs feedback som bidrog till intervjuguidens tydlighet och struktur. Däremot kan det ses som en

styrka att det finns yrkeserfarenhet från att arbeta i detaljhandelsbutik, där utbildning gavs i hur/vad man ska ställa för frågor till kunder, samt hur man skapar ett förtroende hos kunden. Där ingick det att intervjua kunder, genom att göra behovsanalyser. Därför kan det tänkas att denna yrkeserfarenhet varit en viss fördel inför intervjuerna, då det fanns vana att lyssna på kunder och ställa uppföljningsfrågor, vilket enligt Bryman (2015) är en viktig del i intervjuandet, att man aktivt lyssnar på individen.

En styrka är att samtliga respondenter arbetade på olika skolor, och därav kan det tänkas att resultatet ger en diversitet kring grundskollärares upplevelser av arbetstillfredsställelse, vilket kan öka denna studies trovärdighet. En annan styrka är att det fanns en god distribution i åldrar, vilket också bidrar till en diversitet bland respondenternas upplevelser. En svaghet kan vara att urvalet inte var jämnt fördelat mellan könen. Det kan även ses som en svaghet att två av respondenterna var nära pensionsåldern, i avseendet att det kan ha medfört till att de på grund av sin ålder upplevde sig mer tillfredsställda med sitt arbete, och beroende av sin längre yrkeserfarenhet jämfört med övriga respondenter. Däremot bestod majoriteten av respondenterna i denna studie, av yngre åldrar, vilket kan tänkas balansera resultatet och göra det mer representativt, och ses som en styrka.

6.3 Slutsats

Utifrån studiens problemformulering och syfte, visade det sig att dokumenteringen var en arbetsuppgift som upplevdes bidra till högre arbetsbelastning och upplevelsen av stress. Främst då arbetsuppgiften tog tid ifrån lärarnas planerings- och uppföljningstid. När lärarnas planeringstid minimerades, blev lektionerna mer "fyrkantiga" och lärarnas kreativitet gällande planering av undervisning blev lidande. Däremot upplevdes dokumentationen variera beroende på period, den var högre då det fanns fler prov att rätta, såsom nationella prov. Vid konfliktsituationer där elever var inblandade, bidrog det till att lärarna hade fler möten och dokumentering, som även där bidrog till mindre planeringstid, och påverkade arbetstillfredsställelsen negativt.

Däremot upplevde majoriteten av lärarna att de trivdes bra i yrket och på sin arbetsplats. De områden som fungerade bra för majoriteten av lärarna var det sociala stödet, goda relationer med eleverna och god stresshantering. Dessa områden fungerar som resurser vid förebyggandet av stress, och därav kan de områden som bidrog till stress, tänkas vägas upp av dessa områden. Kollegorna var hjälpsamma och det fanns en god kommunikation de emellan. Några lärare hade även en närmsta kollega där de kunde bolla sina tankar med om

arbetsrelaterade problem, samt få stöd och perspektiv av denne. Stödet från kollegorna bidrog till att avlasta lärarna både praktiskt och emotionellt och detta är viktigt vid förebyggandet av stress. Samtliga rektorer upplevdes närvarande och tillgängliga för sina anställda, och lärarna kände att de kunde prata öppet om arbetsrelaterade frågor med rektorn.

En annan viktig aspekt är att majoriteten av lärarna i studien hade en god relation med sina elever, samt ansträngde sig för att skapa dessa. Avgörande för arbetstillfredsställelsen var lärare-elev relationen. Eftersom när lärare- elev relationen fungerade, bidrog det till att lärarna upplevde arbetet som meningsfullt, motiverande och roligt. Men när relationen med majoriteten av eleverna inte fungerade, orsakat av en problematisk klass, blev det istället en källa till stress för en av lärarna i studien.

Slutsatsen är att lärarna har en god stresshanteringsförmåga och studien pekar på att lärarnas yrkeserfarenhet bidrog till detta, samt det sociala stödet och bra lärare-elev relationer. De känner sig säkra i hur prioriteringar ska göras, vid hög arbetsbelastning. De känner att de har kontroll över situationen, och detta motverkar skadliga effekter av negativ stress. Däremot finns det saker som kan förbättras i lärarnas arbete, för att avlasta de vid stressiga perioder.

Implikationer

Förslag till förbättringar är därmed:

Att tillsätta fler resurser till klasserna, såsom elevassistenter. Detta så att lärarna får en möjlighet att vara tillgängliga för samtliga elever. Eller minska ner antalet elever i en klass, detta bidrar till att varje elev kan få mer tid med läraren.

Se över möjligheten att undervisa problematiska klasser, med hjälp av två lärare, detta kan medföra att lärarna har stöd av varandra för att kunna hantera och skapa en bättre arbetsmiljö under lektionerna, både för eleverna och de själva.

Minska dokumentationskraven, så att lärare kan utföra sitt kärnuppdrag i större utsträckning och därmed skapa bättre och mer anpassade lektioner för eleverna.

8 Referenslista

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzbergs Two Factor-Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. 3.doi:10.7537/marslsj140517.03
- Anastasiou, S. & Belios, E. (2020) Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10, 644–655. doi:10.3390/ejihpe10020047
- Arbetsmiljölagen* (SFS 1977:1160). Arbetsmarknadsdepartementet.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1). Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-20011-foreskrifter/>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbjörn, I. (2012). *Arbets- & organisationspsykologi- Individ och organisation i samspel*. Natur & Kultur.
- Backman, J. (2016). *Rapporter och uppsatser* (3 uppl.). Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2015). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2 uppl.). Liber.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö*. Studentlitteratur.
- Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte). (2015). *En kunskapsöversikt- Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. <https://forte.se/publikation/psykisk-ohalsa-arbetsliv-och-sjukfranvaro/>
- Friedman, I.A. (2006). Classroom management and teacher stress and burnout. I C.M. Evertson & C.S Weinstein (Red.), *Handbook of classroom management - Research, practice, and contemporary issues* (s. 925-944). Lawrence Erlbaum.
- Gawel, Joseph E. (1996) "Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs," *Practical Assessment, Research, and Evaluation*: Vol. 5, Article 11. DOI: <https://doi.org/10.7275/31qy-ea53>

Graneheim, U. H. and Lundman B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Educ Today*, 24(2): 105–112.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.

Hee, O.C., Yan, L.H., Rizal, A.M., Kowang, T.O., & Fei, G.C. (2018). Factors influencing employee job satisfaction : A Conceptual Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331–340.

<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i6/4207>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing What Ails the Organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18 - 29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)

Isaksson, J. (2021). Riktad kvalitativ innehållsanalys. I G. Klingberg, & U. Hallberg (Red.), *Kvalitativa metoder helt enkelt!* (s.283 - 302). Studentlitteratur.

Judge, T.A., & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction- Subjective Well-Being at Work. I M. Eid & R.J. Larsen (Red.), *The Science of Subjective Well-Being* (s.393 - 413). The Guilford Press.

Lindberg, P., & Vingård, E. (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer* (Rapport 2012:7). Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-rap-20127-kunskapssammanstallning/>

Läraryrket. (2021). *Dokumentationsbördan- ett hot mot lärarens kärnuppdrag*.

<https://res.cloudinary.com/lararforbundet/image/upload/v1638977676/123931acb03448eecab531b77506d338/Dokumentationsbo%CC%88rdan.pdf>

Meier, L. & Spector, P.E. (2015). Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 5.

<https://doi-org.proxybib.miun.se/10.1002/9781118785317.weom050093>

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Arbetsmiljöverket.

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Pedditz, M.L., Nonnis, M. & Nicotra, E.F. (2021). Teacher Satisfaction in Relationships with Students and Parents and Burnout. *Frontiers in Psychology, 12*, Artikel 703130.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.703130>

Ramberg, J., Brodin Låftman, S., Nilbrink, J., Olsson, G., & Toivanen, S. (2021). Job strain and sense of coherence: Associations with stress-related outcomes among teachers.

Scandinavian Journal of Public Health, 1–10. [doi: 10.1177/14034948211011812](https://doi.org/10.1177/14034948211011812)

Sandberg, Å. (Red.). (2019). *Arbete & Välfärd - Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Studentlitteratur.

Scriven, A., & Hodgins, M. (2011). *Health Promotion Settings- Principles and Practice*. SAGE Publications.

Sjöström, J., Bolin, M., & Schmidt, L. (2019). Hur styrs arbetsmiljön? I Å.Sandberg (Red.), *Arbete & Välfärd - Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige* (s.391–413). Studentlitteratur.

Smetackova, I., Viktorova, I., Martanova, V.P., Pachova, A., Francova, V. & Stech. S. (2019). Teachers between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What makes difference in Czech Elementary Schools. *Frontiers in Psychology, 10*, Artikel 2287.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>

Statistiska Centralbyrån. (2017). *Lärare utanför yrket* (2017:2).

https://www.scb.se/contentassets/121ea989f1614ddd991b687b631edec5/uf0549_2016a01_br_a40br1702.pdf

Wettstein, A., Ramseier, E., & Scherzinger, M. (2021). Class and subject teachers' self-efficacy and emotional stability and students' perceptions of the teacher-student relationship, classroom management, and classroom disruptions. *BMC Psychology, 9*(103).

<https://doi.org/10.1186/s40359-021-00606-6>

Wide, U., & Hakeberg, M. (2021). Individuella intervjuer. I G. Klingberg, & U. Hallberg (Red.), *Kvalitativa metoder helt enkelt!* (s.77–93). Studentlitteratur.

Zee, M., & Koomen, H.M.Y (2017). Similarities and dissimilarities between teachers' and students' relationship views in upper elementary school: The role of personal teacher and student attributes. *Journal of School Psychology, 64*, 43–60.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2017.04.007>

Bilaga I: Informationsbrev

Informationsbrev och förfrågan om medverkan i en intervjustudie med titeln: *Grundskollärares upplevelser av arbetstillfredsställelse*

Information till intervjupersoner

Jag vill fråga dig om du vill delta i ett C-uppsatsprojekt. I det här dokumentet får du information om projektet och om vad det innebär att delta.

Vad är det för projekt och varför vill ni att jag ska delta ?

Jag heter Shiva Ghooloo och läser den sjätte och sista terminen på Programmet för hälsa och rehabilitering i arbetslivet, på Mittuniversitetet, som är ett treårigt kandidatprogram där vi denna termin ska göra vårt examinationsarbete i form av en C-uppsats. Inriktningen för uppsatsen är hälsofrämjande arbetsliv och jag har valt att skriva om ämnet arbetstillfredsställelse, och mer specifikt hur grundskollärare upplever arbetstillfredsställelsen. Jag vill undersöka detta genom att intervjua lärare och låta de berätta fritt om olika områden som är kopplat till begreppet arbetstillfredsställelse, exempel på områden som jag är intresserad av att höra Er upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön, betydelsen av relationen lärare-elev, hur ni upplever relationen med kollegor samt chef och hur era arbetsuppgifter ser ut, bland annat.

Det övergripande syftet med uppsatsen är att undersöka vad grundskollärare upplever vara tillfredsställande, samt mindre tillfredsställande i sitt arbete.

Uppsatshuvudman för projektet är Mittuniversitetet i Sundsvall.

Hur går projektet till?

Deltagandet i studien innebär att du som intervjuperson kommer att bli intervjuad, gärna på plats på skolan om det finns möjlighet, annars kan det genomföras via videosamtalsverktyget Zoom eller såsom intervjupersonen själv önskar gällande tid och plats. Intervjun beräknas att hållas vid ett tillfälle. Tidsåtgången för intervjun beräknas vara ca 30-40 minuter. Hela intervjun kommer att spelas in på ett inspelningsverktyg i mobilen.

Möjliga följder och risker med att delta i projektet

Vad händer med mina uppgifter ?

Projektet kommer att samla in och registrera information om dig.

Informationen som kommer att samlas in är: intervjupersonens ålder, kön, antal år på arbetsplatsen, vilken årskurs läraren undervisar, samt intervjupersonens svar från intervjun. Intervjun kommer att behandlas genom att den transkriberas och innan den bearbetas tar vi bort ditt namn, dina uppgifter är konfidentiella och behandlas enligt bestämmelser i EU:s dataskyddsförordning. Resultaten kommer presenteras på ett sådant sätt att det inte är möjligt

att avgöra vad någon enskild person har sagt och behandlas i enlighet med bestämmelser i Sekretesslagen. Informationen kommer att hanteras konfidentiellt och endast användas under den tid arbetet med uppsatsen pågår, dvs. Från 1 april-22 till 26 maj-22. Studiens slutliga resultat kommer att presenteras på ett seminarium som hålls under examinering av programmet för Hälsa och rehab i arbetslivet. Examineringen hålls för den aktuella klassen som går sista terminen under våren-22, och hålls på Mittuniversitetet i Sundsvall. Dina svar och dina resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av de.

Deltagandet är frivilligt

Om du accepterar att medverka i studien kommer du att kontaktas per telefon för att bestämma en tid för sammanträffande och genomförande av intervjun.

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför. Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta ansvarige för projektet (se nedan).

Ansvariga för projektet

Ansvarig för projektet är :

Shiva Ghooloo,

Mobilnummer 076-0832182.

E-post adress: shiiva_08@hotmail.com

Handledare för projektet: Docent Patrick Millet

Mittuniversitetet i Sundsvall

E-post adress: patrick.millet@miun.se

Bilaga II: Intervjuguide

Intervjuguide: Lärares upplevelser av arbetstillfredsställelse samt den psykosociala arbetsmiljön

Inledande information om intervjun

- Jag vill börja med att berätta att syftet med intervjun är att undersöka din upplevelse av vad som är tillfredsställande samt mindre tillfredsställande i ditt arbete som lärare.
- Fråga intervjupersonen om denne samtycker till att:

1. Vara med på intervjun, och
2. om samtycke finns för inspelning av intervjun.

Inledande frågor

Vill du berätta lite om dig själv...

- Hur länge har du arbetat som lärare? Ålder? Vilken utbildning har du?
- Vilken årskurs samt skola arbetar du på?
- Hur länge har du arbetat med din nuvarande årskurs? På nuvarande arbetsplats/skola?
- Hur många klasser har du hand om och i vilka ämnen?

Arbetsbelastning

- Beskriv dina arbetsuppgifter under en vanlig dag?
- Hur upplever du att dokumentationen av elevernas kunskapsutveckling i lärplattformen fungerar? Är den ett stöd för dig i arbetet?
- Finns det uppgifter du anser går utanför din arbetsroll? Isåfall, vilken typ av uppgifter är det?
- Vilka arbetsuppgifter tar största delen av din arbetstid?
- Finns det något område i arbetet du skulle vilja lägga ner mer tid på i dagsläget?

Resurser

- Hur upplever du den tidsram du har att genomföra dina arbetsuppgifter? Exempelvis tid att planera din undervisning?
- Händer det att du får jobba övertid för att hinna med dina arbetsuppgifter?
- Berätta hur din upplevelse är av att ha möjlighet att använda dina kunskaper/kompetens från din utbildning, i praktiken i ditt arbete.

Återhämtning

- Berätta om tiden du har för återhämtning på arbetet (raster, lunch, etc.)?
- Hur känner du dig i slutet av din arbetsdag?

Lärare-elev relationen

- Berätta om hur relationen till dina elever ser ut.
- Hur upplever du dina möjligheter att vara tillgänglig för dina elever?

Socialt stöd-Arbetskollegor

- Berätta om din relation med dina arbetskollegor.
- Hur upplever du det sociala stödet från dina kollegor?

- Vilka delar fungerar inte/skulle du önska mer stöd av kollegorna? Och isåfall, på vilket sätt skulle du behöva att stödet såg ut?
- Hur ser samarbetet ut med dina kollegor på arbetsplatsen?
- Hur ser det ut med beröm från kollegorna?

Socialt stöd-Chefen

- Berätta om din relation med chefen, hur ser den ut? - Hur ser er kommunikation ut?
- Upplever du att chefen genuint bryr sig om din hälsa? Får du gehör för dina upplevelser av arbetet, vid exempelvis medarbetarsamtal?
- Hur upplever du återkopplingen från chefen när det gäller din prestation? Får du beröm?
- Känner du dig betydelsefull på arbetsplatsen?
- Om du har frågor eller är bekymrad kring något i ditt arbete, hur upplever du att tillgången till stödet från ledningen ser ut?

Stress

- Vilka stressorer upplever du i arbetet?
- På vilket sätt har din yrkeserfarenhet gjort dig bättre på att prioritera dina arbetsuppgifter vid perioder med hög arbetsbelastning? (*Tillagd fråga efter analys av första intervjun med I.P A*)
- Hur hanterar/reagerar du på stress?

Avslutande frågor

- Berätta vad du tycker om mest med ditt arbete.
- Är det något annat du vill tillägga?

Bilaga III: Exempel från innehållsanalys

Meningsenhet	Kondenserad mening	Kod
--------------	--------------------	-----

<p>“Ja, på den här skolan samarbetar vi jättebra, om jag har bekymmer med nån så kan de andra säga: “men så här brukar jag göra” eller: “vet du vad jag har en lucka då, och då kan jag komma in och hjälpa dig” eller: “har du testat det här?”, så att jag tycker att det är många som är väldigt hjälpsamma. Vi hjälps åt.</p>	<p>Kollegorna samarbetar bra med varandra, och erbjuder hjälp till varandra.</p>	<p>Gott samarbete mellan kollegor</p>
<p>Meningsenhet</p> <p>“Ja det är jättemycket dokumentation, alltså jag kan tycka att: varför ska vi dokumentera så mycket? Vem läser det här? Inte nån. Speciellt föräldrar tänker jag.”</p>	<p>Kondenserad mening</p> <p>Dokumentationen upplevs överflödig och ej till nytta för mottagarna</p>	<p>Kod</p> <p>Mycket dokumentation</p>

Tema	BIDRAGANDE FAKTORER TILL ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE			
Kategori	Relationen med eleverna stresshantering	Stöd av kollegor	Stöd av rektor	God
Koder	<p>Källa till glädje</p> <p>Elever ger känsla av mening. Visa intresse för elever</p> <p>Källa till stress vid problematisk klass</p> <p>Lärare-elev relationen påverkar arbetsmiljön</p>	<p>Erbjuds hjälp av kollegor</p> <p>Praktiskt stöd av kollegor</p> <p>Dela känslor med kollegor</p> <p>Utbyta åsikter om arbetet</p> <p>Få personliga tips och idéer</p>	<p>Lyhörd rektor</p> <p>Lyssnar på anställdas problem</p> <p>Åtgärdar problem</p>	<p>Tar vara på raster</p> <p>Eget ansvar för avkoppling</p>

