

**Lunds universitet
Socialhögskolan
Socialt arbete 61 – 80 poäng
Magisterkurs SOA 205A
Läsåret 1998-99**

**ATT VARA LÄRARE -
En studie av högskolelärares
upplevelser av sin
psykosociala arbetsmiljö**

**Författare: Maria Gruvstad
Handledare: Marie Söderfeldt**

ABSTRACT

Title: To be a teacher - A study of university teachers view of their psychosocial work environment

Author: Maria Gruvstad

Keywords: university teacher, psychosocial work environment, stress, human service organization, demand/control-model, effort – reward imbalance model

The aim of this study was to get a picture of what it's like to work as a university teacher. By emphasizing some factors in the psychosocial work environment I tried to reach a deeper understanding of which of these factors that could lead to a feeling of stress for a teacher at a university. The factors emphasized was *demand* and *control*, according to the stress researchers Karasek and Theorell, and *effort* and *reward*, according to another stress researcher, Siegrist. Another theoretical background was *The human service organization*, which is a phenomena studied by the american sociologist Hasenfeld.

By interviewing seven teachers at a university, in a semistructured way, seven pictures was given. The teachers are teaching and doing research in health science and social work, which means that the "human service-angel" is interesting in two ways; the organisation the teachers are working in and the organizations the students will be working in. The teachers are educating the students to a future in a human service organization.

The results confirmed that the academic working environment is characterised by:

- a high workload
- relatively high level of freedom to perform your work in a way you decide yourself
- to a certain extent exposure to evaluations from academic authorities and from students
- high level of satisfaction in the feeling of doing an important work and in the relations to the students
- being a rather lonely work, sometimes with a lack of social support

The study made obvious and confirmed the need for support and appreciation, and the need for help in the process of setting limits for your workload, with a view to minimizing risks for exhaustion.

| INNEHÅLLSFÖRTECKNING | sida |
|---|-------------|
| 1. Inledning | 4 |
| 2. Teoretisk bakgrund | 7 |
| 2.1 ”Human service organizations” | 8 |
| 2.2 Burnout | 11 |
| 2.3 Krav / kontroll – modellen | 14 |
| 2.4 The effort – reward imbalance model | 16 |
| 2.5 Lärare och forskare | 19 |
| 2.6 Sammanfattning av bakgrundsteori | 21 |
| 3. Syfte och frågeställningar | 23 |
| 4. Metod | 25 |
| 4.1 Val av metod | 25 |
| 4.2 Urval | 25 |
| 4.3 Tillvägagångssätt | 27 |
| 4.4 Avgränsningar | 27 |
| 4.5 Resultatredovisning och slutdiskussion | 28 |
| 4.6 Metodproblem och tillförlitlighet | 28 |
| 5. Resultatredovisning | 30 |
| 5.1 Presentation av de intervjuade | 30 |
| 5.2 Etiska överväganden | 30 |
| 5.3 Reward | 30 |
| 5.4 Krav | 32 |
| 5.5 Egenkontroll | 33 |
| 5.6 Övrigt | 34 |
| 6. Slutdiskussion | 35 |
| 6.1 Hasenfeld – den människobehandlande organisationen | 35 |
| 6.2 Söderfeldt – utbrändhet | 36 |
| 6.3 Karasek / Theorell – om krav och egenkontroll | 36 |
| 6.4 Siegrist – stöd, uppskattning och trygghet | 37 |
| 6.5 Statshälsans rapport | 38 |
| 6.6 SULF-undersökningen, Lärarbarometern | 38 |
| 6.7 Resultaten i relation till mitt syfte | 38 |
| 6.8 Avslutande kommentar | 39 |
| Litteraturlista | 40 |
| Bilaga 1 – brev till lärare vid den högskola där studien genomfördes | |
| Bilaga 2 – frågeguide | |

1. Inledning

Denna uppsats kommer att ha sin utgångspunkt i den miljö i vilken jag sedan många år är verksam som personalkonsulent; universitetsmiljön. Mitt arbete består bl. a. i att befatta mig med yttringar av missförhållanden i den psykosociala arbetsmiljön. I Arbetsmiljölagen¹ stadgas att arbetsgivaren har ett ansvar för att, fortlöpande och systematiskt, kartlägga och åtgärda brister i den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön. Om lärare systematiskt far illa på grund av faktorer inbyggda i arbetsmiljön, är det således arbetsgivarens skyldighet att förändra de rådande premisserna. Samtidigt är den psykosociala arbetsmiljön svårare att definiera och mäta än den fysiska, varför tydligheten när det gäller det s. k. internkontrollarbetet inom denna sfär ofta fattas. Den fysiska arbetsmiljön låter sig definieras i gränsvärden vad gäller luft, ljus, tillåtna mängder kemikalier etc., medan den psykosociala även måste innefatta varje enskild individs upplevelse av rådande förhållanden.² Denna upplevelse är i sin tur beroende av individuella förutsättningar såsom personlighet, bakgrund, relationer på arbetsplatsen m.m.

Inom universitetet, liksom i övriga samhället, har de senaste tiotalet åren präglats av en strävan att utföra ett effektivare arbete, använda mindre resurser och uppnå kvantitativt och kvalitativt bättre resultat. Enligt en av många artiklar i dagspressen våren 1999, Dagens Nyheter 990523, "Universitetslärare hårt pressade" konstateras att:

- Antalet studieplatser har ökat med 85 000, eller 83 % sedan 1991. Under samma tid har antalet lärare ökat med 30 %
- Kvoten studenter per lärare uppgick i fjol till 14,6 mot 10,8 1991
- Värst drabbade är samhällsvetenskapliga och humanistiska utbildningar
- Den genomsnittliga universitetsläraren har en arbetstid på 52 timmar i veckan.³

I tidningen Arbetsliv i utveckling som ges ut av Arbetarskyddsnamnden beskrivs i en artikel i nr 2 1999 en enkät till 1000 yrkesverksamma. De tillfrågade har fått svara på frågor om psykisk arbetsbelastning och arbetsförhållanden. I den sammanfattande tabellen som redovisar svaren kan man se att den grupp som har den högsta andelen personer som uppger att de ofta

¹ Arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160, senast ändrad genom SFS 1999:841

² AFS 1996:6, "Internkontroll av arbetsmiljön", kommentarer till §9

³ Dagens Nyheter 990523 "Universitetslärare hårt pressade"

är psykiskt överansträngda, psykiskt utmattade och känslomässigt utmattade är personer verksamma inom utbildning.⁴

Bland anställda vid Växjö universitet talas, som på så många andra arbetsplatser i såväl offentlig som privat verksamhet, om hur arbetsbördan har ökat, hur svårt det är att göra ett gott arbete, hur dåligt man mår av den ständiga stressen – att man är ”utbränd”. Det genomförs undersökningar; ”Läraryrket” vid Lunds universitet, ”Seniora lärare – tillgång eller belastning” av SULF (Sveriges universitetslärarförbund), och andra liknande undersökningar, som på olika sätt slår fast att många lärare vid högskolor och universitet ”tycker att deras arbetsbörda är för tung”⁵ eller ”anser att arbetsbelastningen är ’besvärande stor’ eller ’på gränsen till överansträngning’”.⁶

Samtidigt är Växjö universitet en arbetsplats med låg personalomsättning och med många lärare som, i de arbetsmiljökartläggningar som genomförts de senaste åren och som jag varit delaktig i, uttrycker tillfredsställelse med arbetets innehåll. Studentkontakter, intellektuell stimulans och eget inflytande över arbetet brukar vara faktorer som lyfts fram som positiva.

Det är således en motsägelsefull bild som möter konsulenten.

Det jag funderar över är vilka faktorer i arbetsmiljön/arbetet som upplevs som svåra att orka med och vilka faktorer som ändå gör det värt att fortsätta. Mina erfarenheter från arbetet ger mig ett intryck av att belastningen ökar; fler och fler lärare uttrycker att de upplever sig stressade och utnyttjade till bristningsgränsen. Många lyfter fram den stora arbetsmängden som leder till upplevelser av uttrötning. Större studentgrupper, fler kurser, fler tentor att rätta, uppsatser att handleda.... Många lärare ger uttryck för att de har svårt att klara den ökande arbetsmängden utifrån ett kvalitetsperspektiv. Kvalitet i detta sammanhang kan stå för en utvecklande dialog med studenterna, en tro att utbildning utgör en process där läraren är en viktig part för studenten. Läraren har en handledarroll som förutsätter en viss mängd tid till denna dialog. Det är samtidigt mitt intryck att det ofta betonas att arbetsmängden i sig inte utgör en stressfaktor utan att det är andra faktorer som spelar roll för uppkomsten av stresssymptom. Företagshälsovårdscentraler erbjuder kurser i stresshantering, samtidigt som det kanske finns skäl att ställa sig frågande till om det egentligen handlar om individens förmåga att hantera

⁴ Arbetsliv i utveckling, nr 2 1999, ”Var tionde riskerar att bli utbränd”

⁵ Läraryrket, s. 18 rapport 98:203, Utvärderingsenheten vid Lunds universitet

⁶ Seniora lärare – tillgång eller belastning, s 3, SULFs skriftserie nr 17, 1997

stressen. Som stressforskaren Lennart Levi uttrycker saken: ”De (*råden mot utbrändhet*) kan jämföras med plåster mot skoskav när det egentligen är skostorleken, alltså strukturen i arbetslivet som måste förändras.”⁷

Kraven på forskning är en annan faktor som jag upplevt att lärare uttrycker kan vara pressande av olika skäl; antingen att man anser att forskning är en naturlig del av universitetslärarket och något man gärna gör men inte finner tiden till, eller att man inte valde läraryrket på grund av sin lust till forskning utan till undervisning, och att man därför känner att man inte lever upp till de krav som formuleras i Högskoleförordning och andra styrande dokument.

Arbetet som universitetslärare är präglad av stor frihet och hög grad av möjligheter att själv lägga upp sitt arbete. Planering av kursernas innehåll, liksom av forskningens, såsom även rent konkret genom schemaläggning av varje dag. Detta är faktorer som brukar tillmätas stor betydelse för att bidra till en god psykosocial arbetsmiljö.⁸ Friheten och graden av egenkontroll skulle också kunna innebära en stressfaktor, då kraven på prestationer finns i omgivningen och det bara är den enskilde anställde som kan bestämma hur han/hon ska kunna leva upp till dem.

Denna uppsats kommer alltså att handla om de faktorer i den psykosociala arbetsmiljön som upplevs som negativa av lärare vid en högskola. Utifrån några teoretiska utgångspunkter i avsnitt 2 kommer jag att formulera ett syfte och ett antal frågeställningar i avsnitt 3, metoden i avsnitt 4, för att därefter redovisa min empiri.

⁷ Lennart Levi, intervju i SIF-tidningen SUSningen nr 2/2000

⁸ Zanderin L. Günzel M, (1994) ”Arbetsmiljörätt och rehabilitering”, s. 43, Borås, Centraltryckeriet

2. Teoretisk bakgrund

Forskningen är omfattande kring frågor om upplevelse av stress i arbetslivet, om risker för hälsan, om stressens orsaker och verkningar. Det är frågor som sysselsätter sociologer, psykologer, socionomer, yrkesmedicinare, samhällsmedicinare m. fl. För mig som personalkonsulent är det frågor som jag möter dagligen på olika sätt. Genom kontakter med företagshälsovården Previa sker ett samarbete när det gäller arbetsmiljökartläggningar. Previa grundar sitt arbete på grundläggande och allmänt vedertagna uppfattningar av hur arbetsmiljön bör vara utformad. Det bygger på en rad styrdokument som i sin tur bygger på aktuell forskning och kunskap. Arbetsmiljölagen⁹ och dess förarbeten samt Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling är de viktigaste styrdokumenterna och Previa har sedan valt att till stor del grunda sina kartläggningsmodeller på Sigvard Rubenowitz¹⁰ indelning av de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna i 6 huvudområden: arbetsbelastning, arbetsledning, egenkontroll och inflytande, arbetsgemenskap, stimulans, trygghet/säkerhet.

Som första utgångspunkt för att beskriva den verklighet som högskolemiljön utgör kommer jag att använda mig av sociologen Hasenfeld, som har beskrivit den s. k. människobehandlande organisationen (human service organization) och vad han betraktar som dess kärna – diabolgen och kontakten mellan (i det här fallet) läraren och studenten.¹¹

En annan utgångspunkt, för att skapa klarhet i begreppet ”utbrändhet” är Marie Söderfeldts doktorsavhandling¹², där hon gör en grundlig genomgång av begreppet ”Burnout”, genom att kritiskt granska de påstådda sambanden mellan olika stadier av utbrändhet (emotionell utmattning som leder till depersonalisation vilket i sin tur leder till upplevelse av en usel arbetsprestation). Denna genomgång är relevant i dessa dagar när begreppet burnout används i, enligt min mening, alltför många och inadekvata sammanhang. Enligt Söderfeldt kan man inte se några orsakssamband mellan de tre delarna i syndromet burnout och det är olika orsaker även till de första två delarna.

⁹ Arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160, senast ändrad genom SFS 1999:841

¹⁰ Rubenowitz, S., (1994) *Organisationspsykologi och ledarskap*, Göteborg, Akademiförlaget

¹¹ Hasenfeld, Y., (1992) ”The nature of Human Service Organizations”, i *Human services as complex organizations*, Newbury Park, Sage Publications

¹² Söderfeldt, M., (1997) *Burnout?*, Lund, Meddelanden från socialhögskolan 1997:2

För att förstå vilka faktorer och vilka samband som skapar risker i den psykosociala arbetsmiljön, har jag vidare valt att redovisa två teorier som delvis skiljer sig åt. Den s. k. krav/kontroll – modellen, som skapades av Karasek och Theorell¹³, vill visa hur sambandet mellan höga krav i arbetet och låg grad av kontroll över detsamma leder till ett tillstånd av hög påfrestning, vilket författarna menar utgör en hälsorisk. Johannes Siegrist har redovisat ett något annorlunda synsätt, där han i sin modell ”The effort-reward imbalance model” lägger till den aspekt som handlar om individens förutsättningar att klara och strategier för att hantera påfrestningar i arbetslivet, samt att han lägger fokus på det individen får ut av sitt arbete, ”reward”, i stället för, som Karasek och Theorell, på grad av kontroll.¹⁴ Det teorierna har gemensamt är att de redovisar ett synsätt som innebär att man inte bara ser till vilken belastning som finns i arbetslivet utan även till de faktorer som kan göra det lättare att klara av belastningen.

Slutligen redovisar jag kort något av det jag funnit i ämnet psykosocial arbetsmiljö för lärare vid högskolor och universitet.

2.1. ”Human service organizations” – människobehandlande organisationer

Översättningen av begreppet human service organizations har jag tagit från professor Sune Sunessons föreläsning på Internet inom ramen för denna magisterkurs i socialt arbete. Föreläsningen lades ut på nätet i december 1998 och var en del i delkursen Forskning och samhälle¹⁵. Han sammanfattar begreppet som en beteckning för ”organisationer som har människor och relationer mellan människor som sitt arbete och sitt råmaterial” (ibid).

Hasenfeld beskriver¹⁶ själv den människobehandlande organisationen (hädanefter kommer jag för enkelhetens skull att använda mig av förkortningen MBO) som en gåta. Det gåtfulla består i att MBO å ena sidan är symboler för ett omhändertagande samhälle, med en skyldighet att se till medborgarnas välbefinnande i olika avseenden, samtidigt som de betraktas som kostsamma, kontrollerande, beroendeskapande. MBO-arbetaren förväntas å ena sidan stå för goda

¹³ Karasek, R.A. och Theorell, T., (1990) *Healthy work – stress productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books

¹⁴ Siegrist J., *Adverse health effects of High-Effort/Low-Reward Conditions*, Journal of Occupational Health Psychology 1996, Vol 1, No 1, 27-41

¹⁵ Sune Sunesson, föreläsning inom SOA 205A, internetbaserad magisterkurs, december 1998

¹⁶ Hasenfeld, Y., (1992) ”The nature of Human Service Organizations”, i *Human services as complex organizations*, Newbury Park, Sage Publications

värden, såsom ansvar, förtroende, omsorg och engagemang, samtidigt som de ofta betraktas som byråkratiska och rigida regelryttare. Arbetet inom MBO ska präglas av professionell skicklighet, hängivenhet för något man tror på, vilket i sig ger tillfredsställelse, samtidigt som det ofta skapas frustration på grund av att MBO-arbetaren hindras i sitt arbete, av resursbrist eller stela regelsystem.

MBO kännetecknas av en rad faktorer:

1. *Det är människor som utgör råmaterialet.* Han delar in arbetet med människor i tre olika delar: en del som kan kallas *enkel ärendehantering* (diagnosticering, antagning till utbildning, tilldelning av viss etikett eller status), en del som kan kallas *understödjande* (t. ex. socialbidrag, omvårdnad inom äldreomsorgen) och en del som kan kallas *förändrande* (t. ex. utbildning, medicinsk eller psykologisk behandling). Det speciella med att ha människor som råmaterial i en process är dels att människor kan reagera på hur de behandlas och därigenom påverka resultatet, dels att människor kan ta aktiv del i arbetet och därigenom själva vara arbetande i processen. Jag kommer fortsättningsvis att referera till dessa människor som *klienter*, i brist på bättre uttryck. Det kan alltså i min text stå för klient inom socialtjänsten, men även patient, student, boende på servicehus osv.
2. *Arbete med moraliskt innehåll.* Ställningstaganden som sker inom organisationen innebär i sin förlängning en bedömning och en värdering av människor. Hasenfeld skriver (min övers.) ”...när en lärare ger ett betyg till en student betyder det inte bara en bedömning av uppnådd kunskap, utan det förmedlar också en bedömning av studentens sociala värde, vilket ofrånkomligen påverkar självuppfattningen.”. Likaså innebär vissa diagnoser eller det faktum att någon uppstår socialbidrag att man kan tilldelas ett negativt värde i omvärldens ögon, vilket också påverkar självuppfattningen. Hur klienten bemöts och behandlas är också resultat av en moraluppfattning. Är klienten subjekt eller objekt? Är klienten själv, barndomsfaktorer eller det omgivande samhället orsaken till problemet? Har klienten rätt till inflytande över behandlingen? Dessa är exempel på frågor som kan besvaras olika beroende på värderingar och moraluppfattning. Slutligen kan också konstateras att det inom MBO ofta handlar om att använda begränsade resurser på bästa sätt, vilket inte är en värdeneutral fråga. T. ex. är frågan om olika prioriteringar inom sjukvården en aktuell fråga som väcker många starka känslor.
3. *Kvinnodominerat arbete.* Arbete inom MBO domineras traditionellt av kvinnor. Det skulle vidare kunna beskrivas som arbete dominerat av traditionellt kvinnliga värderingar, d.v.s. arbete som präglas av jämlikhet hellre än hierarki, samarbete hellre än tävling och

samförstånd hellre än konflikt. Hasenfeld menar att en del av den gåta han inledde med att konstatera karaktäriserar MBO, kan förklaras av att dessa feminina värderingar kolliderar med de byråkratiska strukturer, värderingar och praktiker som oftast kännetecknar MBO. Han menar också att den kvinnliga dominansen både bland MBO-arbetare och klienter har medfört att arbetet blivit lågt värderat, vilket i sin tur skapar en ond cirkel av bristfälliga resurser, sämre service och ytterligare lägre status, vilket ytterligare ökar nedvärderingen av arbetet.

4. *Det institutionella sammanhanget.* MBO måste hela tiden söka legitimitet och stöd i omgivningen, hos stat och kommun, professionella organisationer, politiska organisationer o.s.v. Det skulle i sin förlängning kunna innebära att organisationens väl och ve hänger på hur väl man anammat det rådande normsystemet. Det handlar alltså både om att navigera mellan olika moraluppfattningar och att hitta förhållningssätt till nya frågor, t.ex. homosexuellas rätt att adoptera barn. MBO befinner sig, enligt Hasenfeld, i konstant kris, genom att ständigt vara föremål för prövning vid tilldelning av anslag. Samtidigt är det i realiteten inte så stora variationer mellan åren i fråga om de anslag en MBO tilldelas, varför denna oro mer existerar som en reaktion på osäkerheten i förhållande till omvärlden, beslutsfattare och andra av betydelse för organisationens fortlevnad. Det ska också framhållas i detta sammanhang att MBO i sin tur påverkar omgivningen och bidrar till samhällsutvecklingen genom sitt sätt att arbeta. Hasenfeld kallar detta att vara ”moralentreprenör”.
5. *Otydliga metoder.* Arbetssätt och metoder måste ha en förankring i samma dominerande normsystem som nämndes under punkt 4. Metoderna påverkas också av interaktionen med klienten som med sina personliga egenskaper, sin bakgrund etc., svarar på olika sätt på specifika metoder. Dessa har ofta sin grund i ideologiska ställningstaganden och påverkas starkt av dem. Även i samband med utvärdering av en verksamhets effektivitet spelar dessa moraliska ställningstaganden en viktig roll.
6. *Klientens reaktioner på och inflytande över arbetet.* Arbetet påverkas av tillfälligheter, som inte låter sig kontrolleras. Andra aktörer i klientens nätverk agerar, flera MBO-arbetare är involverade osv. Klientens samtycke är en annan central fråga att hantera, då det påverkar resultatet av arbetet i hög grad.
7. *Kärnan inom allt arbete inom MBO är relationen mellan klienten och personalen.* Detta bygger på att det är kontinuerlig kontakt, att det är en relation mellan människor och att resultatet kan innebära stor förändring. En grund för arbetet är förtroende och samarbete, vilket förutsätter MBO-arbetarens goda omdöme, eftersom klienten är utlämnad till och

beroende av dennes goda vilja, samt att denne också kan hantera frågan om att vara i en maktposition vad gäller tillgång till information, specialistkunskaper och förfogande över efterfrågade resurser.

Om jag använder ovanstående teorier för att beskriva den miljö jag intresserar mig för, kan jag konstatera att högskolan är en *människoförändrande* organisation. Studenterna utgör råmaterialet och arbetet är präglad av ställningstaganden som handlar om innehållet i undervisningen eller valet av forskningsområde, om bedömningen av prestationer och om val av metoder utifrån kunskap och medvetna eller omedvetna perspektiv. När det gäller det senare betonar Rosmari Eliasson¹⁷ att all forskning påverkas av den moral och de grundläggande värderingar forskaren har. Kärnan i arbetet utgörs av relationen mellan läraren och studenten och undervisning, handledning och examination utgör aktiviteter inom denna relation. Dessa aktiviteter påverkas av aktuell forskning inom respektive ämne, men också av vad som allmänt betraktas som god pedagogik. Relationen påverkas också av studentens aktivitet och reaktioner. Lärarens makt symboliseras ytterst av rätten att godkänna eller underkänna en students prestation.

En av mina frågeställningar handlar om hur denna kärna påverkas av ökande antal kurser och större studentgrupper. Samtidigt är denna fråga i högsta grad beroende av vilken utgångspunkt den enskilde läraren har; hur betydelsefull dialogen med varje student är.

2.2 Burnout

Marie Söderfeldt gör i sin avhandling "Burnout?"¹⁸ en grundlig genomgång av begreppet burnout, som i dag används på ett sätt som det, enligt Söderfeldts mening, inte finns vetenskaplig täckning för. Hennes syfte är dels att definiera vad burnout *är*, dels att klargöra vad som *orsakar* burnout. Avhandlingen består av en teoretisk genomgång av olika definitioner och en empirisk del som utgörs av en studie bland anställda inom socialtjänstens Individ- och familjeomsorg samt Försäkringskassenanställda.

I genomgången av teorier på området har Söderfeldt valt ut 5 forskare; Herbert Freudenberger, Christina Maslach, Ayla Pines, Walter Payne samt Gillian Walker.

¹⁷ Eliasson, R-M, (1995) *Forskningsetik och perspektivval*, Lund, Studentlitteratur

¹⁸ Söderfeldt, M., (1997) *Burnout?*, Lund, Meddelanden från socialhögskolan 1997:2

Herbert Freudenberger var verksam som psykoanalytiker och använde sig av begreppet burnout 1974, som beskrivning av egna upplevelser i arbetet på sin klinik. Han menade att människor i hjälparyrken var särskilt sårbara. Hans beskrivning innefattar en rad symptom, både fysiska och psykologiska, såsom känslighet, ilska, cynism. Freudenberger menade att en viss typ av människor, med ett s. k. typ-A-beteende (d.v.s. ett beteende som karaktäriseras av aggressivitet, otålighet, irritation, höga prestationskrav), löpte högre risk att bli utbrända.

Christina Maslach är kanske den forskare vars arbete i högst grad förknippas med begreppet burnout. Hennes arbete började som ett intresse för fenomen som på engelska kallas "detached concern" och "dehumanization in selfdefence", bland poliser och personal på akutkliniker. Uttrycken handlar om det professionella sättet att kombinera engagemang med viss distans, och den process som, i syfte att förhindra att överväldigas av känslomässigt engagemang, innebär ett objektiviserande av klienten/patienten. Maslach:s slutsatser ledde 1978 till en definition som innebar en beskrivning av en process som inleddes med att en person utsattes för känslomässig press, vilket ledde till motstånd och brist på engagemang vilket i sin tur ledde till en upplevelse av usla arbetsprestationer. Denna process avspeglar enligt Maslach utbrändhetssyndromet och Maslach konstruerade ett mätinstrument som skulle kunna användas för att mäta detta, MBI (The Maslach Burnout Inventory). Utvecklingen av detta mätinstrument innebar att begreppet blev accepterat, samtidigt som definitionen egentligen utgörs av en beskrivning. Maslach begränsade skaran av tänkbara personer som kunde drabbas av burnout till dem som arbetade med människor. Hon menade att det var ett syndrom, såtillvida att det bestod av ett antal, till varandra, länkade symptom. Risken att drabbas av utbrändhet hade enligt Maslach ingen grund i personligheten utan var enbart ett socialpsykologiskt fenomen, orsakat av sociala faktorer. Dessa faktorer handlar både om maktförhållandet mellan klient – människoarbetare, vilket är en viktig faktor för uppkomst av känslomässig press, och om arbetsbelastning och brist på resurser.

Ayla Pines inspirerades av Maslach i sina studier om stresshantering, stress i arbetsmiljön respektive förekomsten av utbrändhet i människobehandlande organisationer. Hon konstruerade ett nytt begrepp, tedium, som definieras som något som inträffar när kraven i arbetet är större än uthålligheten och förmågan att klara av det. Tedium är ett cluster av symptom, som innefattar total utmattning på en rad områden. Pines konstruerade också ett mätinstrument, The Pines Tedium Scale (utvecklades senare till the Burnout Measure). Tedium är, till skill-

nad från burnout, inte begränsat till människor som arbetar med människor. Orsakerna sades ligga på en socialpsykologisk nivå och alltså inte primärt vara individrelaterade.

Walter Paine utredde 1981 frågan om burnout var ett syndrom eller en psykisk störning. Han jämförde med olika sätt att definiera dessa tillstånd, enligt DSM III (Diagnostic and Statistical Manual of the American Psychiatric Association, edition III) och fann att burnout var att betrakta som ett syndrom. Däremot ville han införa en processtanke och införde därför tre begrepp för att hantera detta tänkesätt: Burnout Stress Syndrome (BOSS) , Burnout Mental Disability (BOMD) som utgör slutet på en burnoutprocess och Burnout Process (BOP) för att beskriva olika stadier hos olika individer.

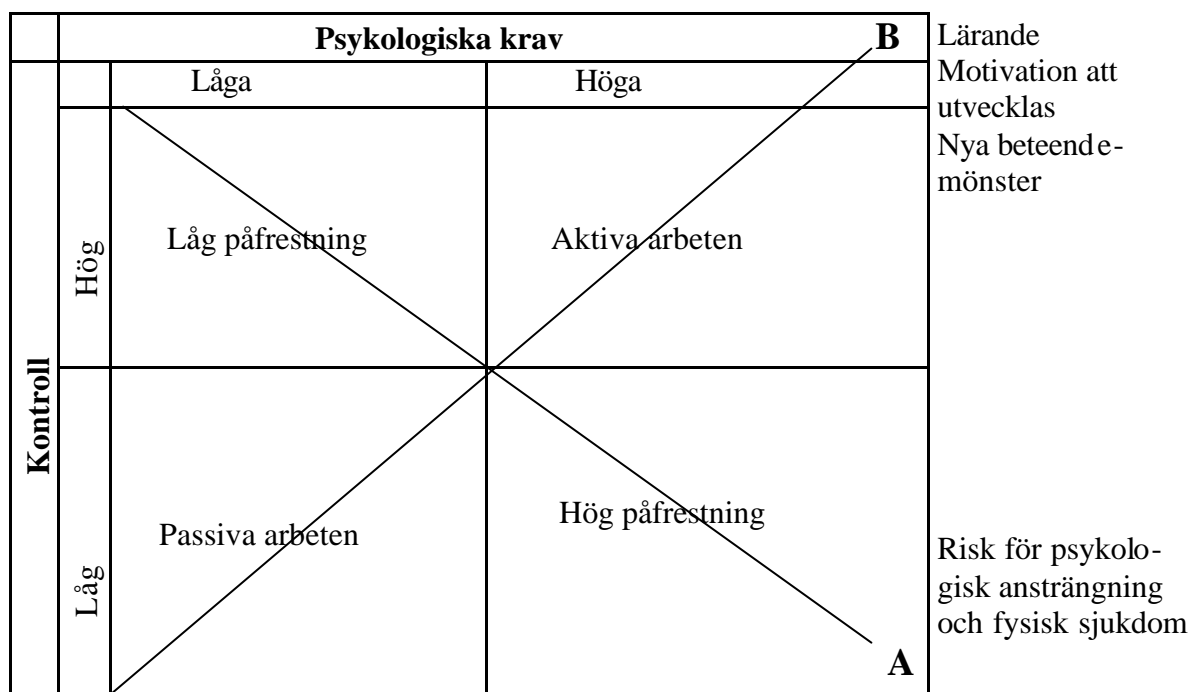
Gillian Walker menade att burnout är ett ideologiskt begrepp som döljer påfrestningar och frustrationer i yrkeslivet. Det orsakas av senkapitalismens kris som lett till nedskärningar, politiska förändringar etc. Walker menar att man inte bör psykologisera över detta fenomen och därigenom dra bort uppmärksamheten från samhällseliga orsaker. Burnout är inget syndrom utan en social konstruktion.

Marie Söderfeldt ställer själv frågan om burnout är att betrakta som ett syndrom eller en social konstruktion. För att definiera begreppet syndrom refererar hon olika teoretiker, bl . den danske filosofen Uffe Juul-Jensen som visat hur ett sjukdomsbegrepp alltid föregås av en klinisk praxis, och att uppkomst av nya sjukdomsbegrepp har ett samband med andra samhällseliga företeelser, historia, moral och ideologi.

Sammanfattningsvis, utan att jag här går närmare in i den empiriska studien, visar Söderfeldt att begreppet burnout som ett syndrom inte håller, om man med syndrom i detta fall utgår från Maslachs modell med tre symtom som är länkade till varandra i en process, där alltså emotionell utmattning leder till depersonalisation/fientlighet, som i sin tur leder till en upplevelse av en usel arbetsprestation. Det senare (upplevelsen av usel arbetsprestation) utesluter Söderfeldt ur modellen, efter att ha visat en brist på samband med de två tidigare delarna i syndromet. Vidare framgår av studien att det är olika orsaker till emotionell utmattning respektive depersonalisation. Författaren understryker att tillstånden i sig förvisso existerar; att människor är utmattade eller cyniska, men att det är riktigare att använda begreppen var för sig.

2.3 Krav / kontroll – modellen

Författarna, Karasek och Theorell,¹⁹ har konstruerat en modell som, i ett fyrfältsdiagram, placerar olika typer av arbeten med avseende på psykologiska krav på den vågräta skalan och kontroll (handlingsfrihet, befogenheter) på den lodräta. Bilden ser ut på följande sätt (med mina översättningar):



Författarna menar att arbeten med **hög påfrestning** finns på många ställen inom arbetsmarknaden idag. Till exempel arbeten vid löpande bandet, andra industriarbeten med hög arbetstakt och osäkerhet om fortsatt anställning, serviceyrken etc. De kännetecknas av höga krav i kombination med låg grad av kontroll, inte bara vad gäller arbetet utan även vad gäller sociala, informella aktiviteter på arbetsplatsen, t. ex. fikapauser. Karaktäristiskt är att den höga anspänningen inte får sitt utlopp i någon aktivitet som minskar den, utan i stället finns kvar som en psykologisk anspänning. De långsiktiga effekterna av denna typ av arbeten är mycket allvarliga för hälsan (bokstaven A i diagrammet).

¹⁹ Karasek, R.A. och Theorell, T., (1990) *Healthy work – stress productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books

Aktiva arbeten kännetecknas av stora utmaningar professionellt, höga krav på skicklighet men låg grad av negativ psykologisk ansträngning. Som exempel nämns kirurg och bergsklättrare. Yrken och sysselsättningar som ger utövaren stor frihet att använda hela sin skicklighet. Dessa arbeten kallas av författarna för aktiva eftersom det har visat sig i olika studier att de även för med sig hög grad av aktivitet i livet vid sidan av arbetslivet, trots att detta alltså kan vara krävande och innehålla en hög arbetsbelastning. Effekterna av dessa typer av arbeten innebär lärande och växande i olika avseenden. (bokstaven B i diagrammet) Utmaningarna, som skapar en anspänning, får sitt utlopp i aktivitet och problemlösning, varför ingen kvarvarande spänning finns.

Arbeten med **låg påfrestning** tycks, enligt författarna, vara idealiska; med hög grad av kontroll utan för höga psykologiska krav. De exemplifierar med personal som ansvarar för reparationer, arkitekter eller vetenskapsmän.

Passiva arbeten, slutligen, beskrivs som en arbetssituation som kan leda till att förvärvade kunskaper och uppnådd skicklighet så småningom förtvinar. Man exemplifierar här med ett arbete som portvakt. Författarna menar att detta är det näst allvarligaste psykosociala arbetsmiljöproblemet. Konsekvenserna handlar om förlust av motivation och arbetsglädje, medan hälsoriskerna inte är höga.

Linje A illustrerar risken för kvarvarande psykologisk anspänning medan **linje B** illustrerar sannolikheten för arbetsmotivation och lärande.

Författarna menar att det som är nytt i deras modell är att man inte bara ser på graden av påfrestningar i arbetet, utan att även möjligheterna att påverka arbetssituationen tydliggörs.

Tillämpat på uppsatsens ämnesområde, lärare i högskolemiljö, ger det en modell som, vid en första betraktelse, skulle kunna beskriva lärarjobbet som ett "aktivt arbete" med hög grad av kontroll, genom att läraren har stort inflytande över hur arbetet utformas, hur en kurs planeras och undervisningen genomförs, men också hög grad av krav, genom att en lärare alltid förväntas hålla sig väl uppdaterad när det gäller det egna ämnets utveckling, såväl genom andras arbete som genom egen forskning. Kraven finns också i situationen – att många människor granskar lärarens arbete, både i undervisningen, i forskningen och i de kvalitetsgranskningar som snart kommer att vara en återkommande del av vardagen inom en högskola. Som lärare

förväntas man också hålla en hög kvalitet på den pedagogiska utformningen av och innehållet i undervisningen. Som lärare inom utbildningar som leder till människobehandlande arbeten är det också betydelsefullt att, i interaktion med studenterna, skapa grunden för en professionell hållning och yrkeskunnande.

2.4 The effort – reward imbalance model

Den tyske forskaren Johannes Siegrist redovisar i artikeln ”Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions”²⁰ sin modell för att bedöma skadliga effekter av stress i arbetslivet. Han utgår från de två modeller han menar är viktigast inom den forskning som handlar om arbetsmiljö och hälsa, nämligen ”the person – environment fit model” (French et. al.) och ”The demand – control model” (Karasek och Theorell). Dessa modeller har, enligt Siegrist, lagt grunden till arbetet att förstå sambanden, men de har även en del brister som Siegrist menar kan avhjälpas genom den modell han själv konstruerat – ”The effort – reward imbalance model”.

Den första modellen har, enligt Siegrist, lyft fram det viktiga sambandet mellan subjektiva och objektiva aspekter både av arbetsmiljön och av personens egenskaper. Två typer av obalans är av särskild betydelse för hälsan; dels om det råder obalans mellan en persons kompetens och de krav som ställs, dels om det råder obalans mellan en persons ambitioner eller mål och de resurser som ställs till förfogande. Det är hela tiden fråga om personens egen uppfattning av om det råder en obalans, som avgör om stressreaktioner utlöses. Enligt Siegrist finns flera frågor som förblir obesvarade med denna modell som utgångspunkt – bland andra huruvida upplevelserna av vissa faktorer varierar från person till person och i så fall varför. Man kan också fråga sig varför personer inte antingen lämnar en arbetsmiljö som upplevs som ansträngande, eller anpassar sig till förhållandena.

Siegrist framhåller att upplevelsen av kontroll – eller inflytande och påverkansmöjligheter – är betydelsefullt och han menar därför att ”The demand – control model” fyller en viktig funktion i förståelsen av stress och reaktioner på stress. Modellen finns beskriven ovan. Det Siegrist menar utgör de största bristerna i den modellen är dels att den inte väger in personens sätt att hantera begränsad kontroll, dels att den inte är nog tydlig när det gäller definitionen av

²⁰ Siegrist J., *Adverse health effects of High-Effort/Low-Reward Conditions*, Journal of Occupational Health Psychology 1996, Vol 1, No 1, 27-41

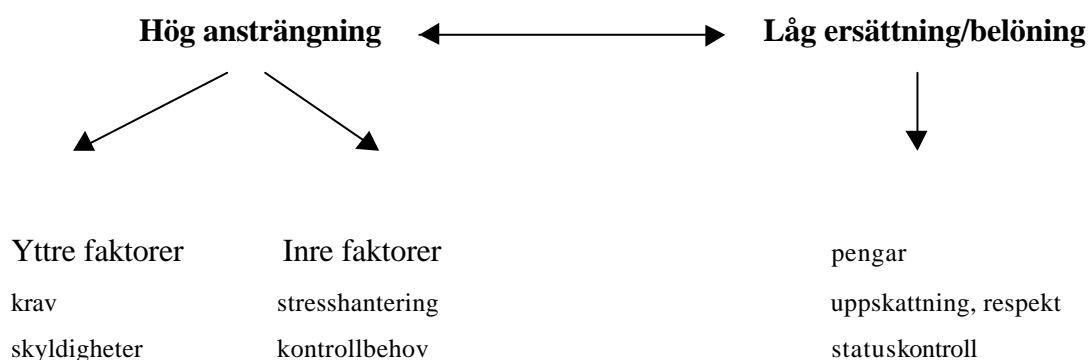
begreppet kontroll. Han hänvisar till en forskare vid namn Parkes (1989) som pekar på åtminstone tre olika betydelser av begreppet kontroll: en objektiv aspekt av den beskrivna arbetsmiljön, den subjektiva upplevelsen av kontroll/inflytande och slutligen individens allmänna tro på om viktiga aspekter av arbetsmiljön går att påverka över huvud taget.

När det gäller individens förmåga att hantera begränsad kontroll nämner Siegrist förändring av ambitionsnivå, grad av engagemang, grad av kraft spenderad i jobbet och slutligen distansering på en kognitiv eller emotionell nivå. Han pekar också på de speciella risker som förknippas med ett högt kontrollbehov, som en del av ett s. k. typ A-beteende.

Även när det gäller denna modell menar Siegrist att frågan kvarstår om varför individen inte antingen lämnar eller anpassar sig till situationen t. ex. genom att minska engagemanget. Individuella förutsättningar att hantera stressen lämnas också obeaktade.

Siegrist skapar en modell som han menar tar hänsyn till samspelet mellan å ena sidan yttre faktorer i arbetsmiljön (t. ex. krav, skyldigheter) och inre faktorer i form av individens förmåga att hantera dessa (t. ex. kontrollbehov, förmåga att klara stress) och å andra sidan de faktorer som utgör ersättning/belöning för insatserna (t. ex. lön, respekt, uppskattning, status).

”The effort – reward imbalance model” bygger på balansen mellan ovan nämnda faktorer och ser ut på följande sätt:



Siegrist menar att fokus i hans modell ligger i ersättningen/belöningen, i stället för i graden av kontroll, eftersom detta, enligt Siegrist, är grunden för att uppnå självrespekt och självkänsla.

Prestation i utbyte mot pengar, uppskattning, statuskontroll. Om det alltså råder obalans mellan de båda sidorna i modellen uppstår ett tillstånd av känslomässig ansträngning och därav följande reaktioner.

Begreppet statuskontroll är betydelsefullt enligt Siegrist eftersom det kan kopplas till teorier om hur identiteten hotas vid förlust eller hot om förlust av viktiga sociala roller. Sådana hot kan utlösa rädsla, ilska eller irritation och kan, genom att kontrollen över denna del av livet hotas, innebära att självkänsla och välbefinnande minskar. Viktiga sociala roller spelar människor i t. ex. arbetslivet, varför arbetslöshet eller osäkerhet när det gäller anställningstrygghet kan utgöra en allvarlig risk. Även organisationsförändringar, degradering eller brist på karriärmöjligheter kan medföra samma typ av hot genom att de skapar osäkerhet/otrygghet och s. a. s. ger för lite tillbaka. Obalans när det gäller krav i jobbet i förhållande till anställningstrygghet, eller prestationer i förhållande till beföringsmöjligheter är exempel på denna typ av brist på s. k. statuskontroll.

Med utgångspunkt i resonemanget om statuskontroll visar Siegrist på två viktiga skillnader mellan "the demand-control model" och hans egen modell:

- Det tycks vara svårare att klara låg statuskontroll än låg kontroll i själva arbetet, eftersom det senare inte innebär samma hot mot identiteten.
- Såsom arbetsmarknaden ser ut idag, med instabilitet, nedskärningar och påtvingad rörlighet, är det troligt att denna typ av problem upplevs som mer betydelsefulla.

Behovet av statuskontroll är en av de faktorer som, enligt Siegrist, är viktigast när det gäller att besvara frågan varför människor stannar kvar i situationer som medför känslor av stress och obehag. Han visar också, genom att hänvisa till affekt-teorier, bl. a. av Gaillard och Wintjes (1993), att känslor inte nödvändigtvis hanteras genom medvetna tankar, och att det därför inte är förvånande att upplevelse av obalans när det gäller ansträngning/belöning inte leder till medvetna beslut om förändring av situationen för den enskilde.

Efter att ha definierat viktiga komponenter i den psykosociala arbetsmiljön, genom att diskutera bl. a. Karasek och Theorells krav – kontroll modell, och efter att ha introducerat sin egen modell med dess möjlighet att täcka bristerna i de föregående, övergår Siegrist till att empiriskt visa skadliga effekter på hälsan på grund av varaktiga stressupplevelser med utgångspunkt i The effort – reward imbalance model. I sin studie menar han sig se att förhållanden

som präglas av hög påfrestning i kombination med låg ersättning utgör en risk för hjärt/kärlsjukdomar.

Om jag tillämpar ovanstående på uppsatsens fokus – lärare i högskolemiljö – finner jag att en idealisk arbetsmiljö borde innehålla yttre faktorer (av individen uppfattade rimliga krav t. ex. vad gäller omfattning och innehåll i undervisning och forskning samt intellektuell stimulans) och inre faktorer (vad gäller stresstålighet, egna resurser) som balanseras mot ett utbyte i fråga om rimlig lön (baserad på kända och accepterade kriterier), uppskattning och feedback från kollegor, prefekt och studenter samt trygghet i anställningen. Modellen lyfter alltså fram den del av arbetsförhållandena som handlar om vad som kan kompensera för det som upplevs stressfyllt och betungande i olika avseenden.

2.5 Lärare och forskare

Forskningen på detta område är inte omfattande. Däremot görs med jämna mellanrum större eller mindre kartläggningar av den psykosociala arbetsmiljön för lärare och forskare vid universitet och högskolor. 1990-02-14 utkom en rapport från Statshälsan, ”**Lärares och forskares psykosociala arbetsmiljö**”²¹, som utgör ett försök till sammanfattning av den kunskap som då fanns samlad inom Statshälsan, som då var den företagshälsovårdsorganisation alla högskolor och universitet var anslutna till. Dels innehåller rapporten en intervjuundersökning med 52 prefekter, dels redovisar rapporten material från Statshälsans ”basundersökningar” och erfarenheter från företagsläkarnas patientmottagningar vid de hälsocentraler som då betjänade högskolor och universitet. Rapporten ger också en bild av hur författarna upplever lärares och forskares speciella arbetsvillkor. De menar att den akademiska världen skiljer sig från övriga arbetslivet på flera väsentliga punkter – tjänstestruktur och tjänstetillsättning, ledningsstruktur, frihet i arbetet, m. fl. Sedan rapporten skrevs har flera förändringar i dessa system skett, men i huvudsak kvarstår det faktum att den akademiska miljön skiljer sig från andra arbetsmiljöer på vissa punkter.

Den psykosociala arbetsmiljön vid högskolor och universitet karaktäriseras, enligt Statshälsans undersökningar, av stor arbetsbörda, brister när det gäller samarbete, brister när det gäller möjligheterna att få uppskattning och stöd, men att arbetet samtidigt upplevs som meningsfullt samt att man generellt upplever en stor frihet i att påverka sin egen arbetssituation, d.v.s.

hög grad av egenkontroll. Man konstaterar också att denna frihet kan bli för stor. Då det råder brist på social gemenskap konstaterar de därför att friheten kan utgöra en fara genom att den motverkar uppbyggnad av sociala nätverk.

Trots beskrivningen som innehåller flera goda psykosociala arbetsmiljöfaktorer, anger många att de besväras av lättare psykiska eller psykosomatiska symtom. I företagsläkarnas sammanfattning konstateras att de ser en oroande bild av högskoleläraren som en person som lever länge med sina symtom på otillfredsställelse med arbetsförhållandena, innan han till sist söker professionell hjälp. I det läget är situationen ofta mycket allvarlig, och en längre sjukskrivning kan inte undvikas. Man skriver att det är betydelsefullt att inte förneka det normala åldrandet; att detta inte får betraktas som ett sjukdomstillstånd.

”Seniora lärare – tillgång eller belastning”²², SULFs skriftserie nr 17, 1997, anknyter till ovanstående i konstaterandet att äldre lärare inte kan förväntas utföra samma arbete som yngre. Rapporten bygger på en enkät bland 300 professorer, lektorer och adjunkter i åldersgruppen 55-65 år, med en svarsfrekvens på 69%. Sammanfattningsvis framhålls att signalerna i enkäten tyder på att många lärare upplever en stor arbetsbörda, att man till följd av denna ofta känner sig psykiskt uttröttad efter dagens arbete och även att det kan leda till en känsla av olust inför arbetet. Det bör kanske tydliggöras att skriftens slutsatser är en facklig åsiktsyttring, men likafullt lyfter den fram likartade synpunkter som den ovan nämnda rapporten från Statshälsan.

”Lärarbarometern 1998”²³, rapport 98:203 från Utvärderingsenheten vid Lunds universitet, tar fasta på kvalitetstankarna i den nya högskoleorganisationen. För att uppnå ”allas delaktighet” enligt Högskoleverkets riktlinjer för bedömning av högskolornas kvalitetsarbete, har dels en omfattande studentenkät, Studentbarometern, dels nämnda undersökning avseende lärarna, genomförts. Syftet förtydligades på följande sätt: ”att få lärarnas medverkan i att identifiera önskvärda förbättringar i verksamheten”. Metoden har inspirerats av det utvärderingsarbete som utvecklats vid Centre for Research into Quality vid University of Central England i Birmingham. Frågorna i enkäten är konstruerade så att de svarande både anger hur viktig de anser en frågeställning vara och hur tillfredsställda de är med förhållandena när det gäller den aktuella frågan. Redovisningen ger på detta sätt en indikation på vilka faktorer som kan vara mest ange-

²¹ ”Lärares och forskares psykosociala arbetsmiljö”, rapport från Statshälsan 1990

²² ”Seniora lärare – tillgång eller belastning”, SULFs skriftserie nr 17, 1997

lägna att bearbeta. Generellt konstateras att svaren skiljer sig en hel del mellan de olika fakulteterna, men att det finns vissa frågor som ger en liknande bild över hela universitetet. Arbetstiden är över 50 timmar per vecka för över hälften av lärarna och 57% av lärarna uppger sig ha för stor arbetsbörda. Rapporten skriver att "Nästan hälften känner stress och lika många har arbetsrelaterade besvär som huvudvärk och nervositet" (ibid).

I "**Att vara doktorand, forskare och konsult**"²⁴ ger Paula Liukkonen en personlig beskrivning av "kunskapsarbetarens arbetsmiljö", som anknyter till ovanstående resonemang vad gäller tjänstetillsättningar och brister i arbetsmiljön vad gäller uppskattning och stöd.. Hon konstaterar bl.a. att "snålheten speglar den akademiska stamkulturens negativa normer, som är bl. a. önskan om att kollegan ska misslyckas och att hon eller han därmed kan idiotförklaras offentligt eller marginaliseras. Kännetecknande för kulturen är oförmågan att visa den som har lyckats i sitt arbete sin uppskattning. Det att man inte kan glädjas ens över sina egna doktoranders eller studenters framgångar tolkar jag som den akademiska finkulturens anorexia." . Liukkonens beskrivning grundar sig i egna negativa upplevelser, men pekar samtidigt på något grundläggande i den akademiska kulturen, nämligen det faktum att dina vetenskapliga prestationer ska granskas kritiskt av andra och att vid tjänstetillsättningar jämförs dessa prestationer med andras på ett sätt som, särskilt vid överklagningar, kan bli en negativ upplevelse för den granskade. Detta sätt att betrakta högskolemiljön stämmer väl med den beskrivning som ges i Statshälsans rapport.

2.6 Sammanfattning av bakgrundsteori

Ovanstående teoretiska resonemang placerar in högskolan och dess lärare i ett sammanhang som karaktäriseras av att det är en organisation som arbetar med människor och att syftet med arbetet i någon mån är förändring, genom att studenten bibringas kunskaper eller insikter av värde för en framtida yrkesutövning eller en personlig utveckling. Arbetet inom organisationen präglas vidare av värderingar och moraliska ställningstaganden genom att forskningen och den därav följande undervisningen, i sin strävan att beskriva verkligheten, alltid bär med sig forskarens eller lärarens ståndpunkter och förhållningssätt. Kärnan i den del av arbetet som handlar om undervisning är dialogen och kontakten mellan läraren och studenten.

De krav som ställs på läraren kan, enligt min mening, innebära en känslomässig påfrestning, genom det engagemang som erfordras och genom den utsatthet som ligger i att bli granskad

²³ "Lärarbarometern 1998", rapport 98:203, Utvärderingsenheten vid Lunds universitet

²⁴ Liukkonen, P., (1998) *Att vara doktorand, forskare och konsult*, Uppsala, Enterprise adviser

och värderad av studenter och kollegor i forskarsamhället. Dessa faktorer kan givetvis även vara en källa till stimulans och en sporre i arbetet.

Vidare kan konstateras att arbetet som lärare vid en högskola ofta beskrivs som ett arbete med hög grad av frihet, egenkontroll och inflytande över den egna arbetssituationen. Detta är psykosociala arbetsmiljöfaktorer som anses goda och som därmed bidrar till att uppväga den belastning som kan finnas, i form av stor arbetsbörda eller brist på stöd och uppskattning, vilket också är faktorer som ofta lyfts fram i beskrivningar av arbetet vid en högskola.

Egenkontroll är ett begrepp som är centralt i Karaseks och Theorells teoribildning, men det är också betydelsefullt i den modell som konstruerats av Siegrist. Han betonar i sin modell de faktorer som innebär belöning, i relation till insatser, men graden av egenkontroll i arbetet finns med i de faktorer som sammantaget utgör kraven i arbetet. Siegrist understryker att upplevelsen av egenkontroll är betydelsefull när det gäller förståelse av stress och reaktioner på stress.

En kombination av Karasek/Theorell och Siegrist skulle kunna vara att det Siegrist kallar "reward" är faktorer som spelar en roll för upplevelsen av kraven/belastningen i Karasek/Theorells modell, d.v.s. om arbetet är tungt och omfattande, men samtidigt meningsfullt och stimulerande så upplevs inte belastningen lika hög. Det skulle också kunna vara att en hög grad av frihet och egenkontroll, som enligt Statshälsan inte befrämjar de sociala nätverken, ändå kan vara positivt om man samtidigt får uppskattning och stöd från något håll.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande arbete är att genom att belysa några faktorer i den psykosociala arbetsmiljön söka en djupare förståelse av vilka av dessa som leder till en upplevelse av stress hos lärare vid en högskola.

Mot bakgrund av föregående kapitel har jag valt att, bland olika psykosociala arbetsmiljöfaktorer, fokusera på begreppet egenkontroll i relation till krav respektive uppskattning och stöd. En anledning är att jag, genom mina erfarenheter som personalkonsulent, kommit att fundera över hur en miljö som i så hög grad präglas av den positiva arbetsmiljöfaktorn hög egenkontroll, ändå kan upplevas som så påfrestande av många. Jag vet att arbetsbelastningen har ökat genom att högskolan ålagts ett utökat uppdrag utan motsvarande ökning av tilldelade resurser, men med utgångspunkt i Karasek/Theorells teorier borde ändå lärarens upplevelse av sitt arbete finnas inom rutan ”aktiva arbeten”. När och varför flyttar upplevelsen av det egna arbetet från ”aktiva arbeten” till ”arbeten med hög ansträngning”?

Hög grad av egenkontroll innebär, vilket Statshälsan konstaterar i sin rapport, att det också kan vara svårt att sätta gränser. Det är inte klart utsagt vad som är en rimlig arbetsinsats, när man, så att säga, kan ”stämpla ut” för dagen. Enligt Siegrists teorier om balans mellan krav och ersättning, kan man säga att om arbetsmiljön är präglad av en känsla av gemenskap och att man får uppskattning och stöd (reward), så kan det uppväga bristen på gränser (effort). Statshälsan pekar dock i sin rapport på att högskolemiljön genom bl. a. tillsättningsförfarande (granskning av sakkunniga, överklagning etc.) utgör en miljö som inte befrämjar skapandet av sociala nätverk. Arbetet som lärare vid en högskola är i sig i hög grad ett ensamarbete, både vad gäller undervisning och forskning.

Mot bakgrund av ovanstående kan mina frågeställningar formuleras inom tre områden:

Krav:

Med krav avser jag de delar i arbetet som, enligt Karasek och Theorell, upplevs som en belastning, eller, med Siegrists uttryck, den ena av de två ”effort”-delarna, nämligen de yttre kraven. Det kan handla om upplevd arbetsbelastning i form av undervisning, forskning eller administration, eller känslomässig belastning i arbetets olika delar. Det kan handla om presta-

tionskrav i olika avseenden, t.ex. att vidareutveckla sig inom ämnet eller läraryrket. Frågorna kommer alltså att handla om:

- vilka delar av arbetet som upplevs som mest betungande?
- på vilket sätt de upplevs som en belastning?

Reward:

Denna rubrik avser de delar av arbetet som, enligt Siegrist, balanserar mot yttre och inre krav. Det handlar om huruvida läraren upplever att det är möjligt att få stöd och uppskattning från kollegor/student/överordnade och huruvida läraren upplever arbetet som stimulerande i sig. Om man väljer att se dessa faktorer med Karasek och Theorell i bakgrunden är de av betydelse för hur belastande läraren upplever kraven. En miljö som präglas av riklig förekomst av uppskattning och stöd bör inte upplevas som lika fylld av belastning i olika avseenden, eller att belastningen är möjlig att klara tack vare stödet man får. Frågorna handlar således om:

- huruvida det förekommer stöd och uppskattning från kollegor/student/arbetsledning?
- hur detta stöd upplevs av läraren?
- vilka delar av arbetet som känns stimulerande, och varför?

Egenkontroll:

Egenkontroll, slutligen, är den faktor där det, enligt min mening och enligt bl a Statshälsans rapport, kan finnas en tveksamhet när det gäller upplevelsen för den enskilde läraren. Hög grad av egenkontroll, som alltså vanligen betraktas som något positivt, skulle i en miljö där det samtidigt råder brist på social gemenskap, uppskattning och stöd, kunna upplevas som en belastning snarare än en frihet. Frågeställningarna syftar här till att lyfta fram lärarens upplevelse av frihet rent generellt respektive av egenkontroll över olika delar av arbetet, samt till att tydliggöra om dessa upplevelser är positiva eller negativa. Frågorna kan alltså vara:

- Hur beskriver läraren sin upplevelse av egenkontroll?
- I vilka avseenden finns egenkontroll?
- Är egenkontrollen positiv eller negativ?

4. Metod

4.1 Val av metod

Eftersom jag söker svar på frågor som går på djupet vad gäller lärarnas *upplevelse* av sin psykosociala arbetsmiljö har jag valt att göra ett antal kvalitativa intervjuer med lärare. Målet har varit, som Bengt Starrin och Barbro Renck uttrycker det ”att upptäcka företeelser, egenskaper eller innebörder”²⁵. Då mina frågeställningar syftar till en djupare beskrivning och förståelse av de intervjuade lärarnas upplevelser ter sig denna metod som den lämpligaste. Naturligtvis innebär denna metod att det inte går att dra några generella slutsatser av resultatet, utan de bilder lärarna förmedlar blir just bilder – några lärares beskrivning av sin arbetssituation med utgångspunkt i de tidigare redovisade frågeställningarna.

4.2 Urval

Jag har valt att göra intervjuer av lärare vid en av högskolorna i Sverige. Skälen till att jag valde ett annat lärosäte än det där jag själv är yrkesverksam, är att det skulle inneburit många svåra gränsdragningar mellan min roll som personalkonsulent och min roll som student. Gränsdragningar som skulle varit svåra både för mig själv och för de människor jag möter i organisationen. Det var också av viss betydelse att välja en högskola vars utbildningar inom vårdvetenskap och social omsorg blivit godkända i den granskning Högskoleverket presenterade i månadsskiftet januari/februari i år. Skälet härför är att jag inte ville möta en verksamhet i kris, då den upplevelsen jag då hade fått del av, inte hade varit ett uttryck för det normala tillståndet inom organisationen.

Institutionen är en av institutionerna vid den valda högskolan. Den var fram till 1998 Vårdhögskola och lydde som sådan under Landstinget. Under 1998 påbörjades förstatligandet av vårdhögskolorna och Vårdhögskolan blev en av högskolans institutioner.

Vårdutbildningarna tillhör de ”nya” högskoleutbildningarna, som fick status av högskoleutbildning genom Högskolereformen 1977. Lärarna inom dessa utbildningar har nästan alla en bakgrund som yrkesverksamma inom det fält till vilket de utbildar studenterna. De har skaffat sin akademiska kompetens efter att de arbetat inom det yrke de utbildar till. Inom flera av

²⁵ Starrin B. och Renck B. (1996) ”Den kvalitativa intervjun”, i Svensson P-G och Starrin B (red), *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Lund, Studentlitteratur

utbildningsprogrammen anses det som en merit och en förutsättning för att kunna bedriva god undervisning, att man också har eller har haft en praktisk förankring i yrkeslivet. Samtidigt är inte forskningstraditionen lika lång och förhållandevis fler lärare saknar forskarutbildning.

De utbildningar man erbjuder leder alla till yrkesverksamhet inom det fält som Hasenfeld kallar "human service organizations". Utbildningarna till dessa fält innebär, samtidigt med det teoretiska kunskapsinhämtandet, en process mot ett mognande för att kunna fungera i en yrkesroll. Denna process förutsätter en dialog och en kontakt mellan student och lärare, där förhållningssätt och attityder också får utrymme till behandling under utbildningens gång. Relationen mellan lärare och student blir här en parallellprocess till denna utvecklingsprocess hos studenten som blivande yrkesperson. Jag har alltså valt att göra mitt urval bland lärare som är verksamma inom en institution av detta slag, eftersom det kan addera en extra dimension åt beskrivningarna av läraryrket, genom att man inte bara ansvarar för kunskapsförmedling i traditionell bemärkelse, utan även ett formande av studenten till yrkesperson.

För att nå tänkbara intervjupersoner skickade jag, med hjälp av prefekten vid institutionen, ett brev till alla lärare, som ett bifogat dokument via e-post (bilaga 1). Jag skickade även ett påminnelsebrev efter någon vecka. Dessa två brev gav mig tre svar. När en vecka återstod till intervjutillfället tog jag telefonledes kontakt med dem som svarat och fick genom dem ytterligare fyra intervjupersoner. Sammanlagt hade jag sju personer som förklarade sig beredda att ställa upp för en intervju kring sin arbetssituation, och jag bestämde mig för att nöja mig med denna mängd. Man kan alltså konstatera att jag använt mig av det Colin Robson kallar "bekvämlighetsurval" och "snöbollsurval".²⁶ Det förra genom att jag inte sökt efter och därför inte heller preciserat önskemål om speciella egenskaper, utan helt enkelt presenterat möjligheten att delta för dem som så önskade. Det senare genom att de som nappade på möjligheten i sin tur vidtalade ytterligare personer som därefter förklarade sig villiga att ställa upp. I detta sammanhang kan jag nämna att jag tycker mig mött stor förståelse för min situation som student – vikten av att komma vidare i sitt uppsatsarbete är något de flesta lärare uppenbarligen kan förstå och känna igen. Samtidigt är det uppenbart att de flesta inom institutionen inte funnit anledning att besvara min inbjudan till intervju. Detta har säkerligen till viss del att göra med tidsskäl, men möjligen kan det också ha att göra med att det är ganska personliga uttalanden som efterfrågas, vilket gör att man kan tveka av integritetsskäl.

4.3 Tillvägagångssätt

Intervjuerna har, med utgångspunkt i en löst strukturerad intervjuguide (bilaga 2), genomförts på de intervjuades tjänsterum eller i något annat rum som de intervjuade valt ut. Tre intervjuer skedde i ett grupprum, ett par i ett pausrum. Samtliga intervjuer har bandats, men jag har samtidigt fört anteckningar under intervjuernas gång. Jag betraktar mig som en rutinerad intervjuare, med god träning i att memorera ett samtals innehåll, och har därför inte skrivit ut de bandade intervjuerna utan använt banden som stöd för mitt minne, i de situationer jag behövt verifiera mina anteckningar.

4.4 Avgränsningar

Intervjuerna ger en bild av hur de intervjuade själva beskriver sin arbetssituation utifrån tidigare redovisade frågeställningar. Det finns en rad psykosociala arbetsmiljöfaktorer jag valt att inte fördjupa mig i. Några exempel är arbetsledningsklimat, trygghet och säkerhet. En annan faktor jag valt att delvis lämna utanför denna undersökning är den del av Siegrists modell som kallas ”inre faktorer” av betydelse för upplevelsen av ansträngning, d.v.s. faktorer som kontrollbehov, stresshanteringsförmåga eller andra personlighetsfaktorer som påverkar en människas upplevelse av omvärlden eller sig själv i relation till omvärlden. Jag skriver ”delvis”, eftersom det i någon mån kan beröras i en intervju, beroende på vad den intervjuade väljer att delge mig.

Intervjuerna utgör en självskattning – d.v.s. de är en bild av de undersökta egen uppfattning av förhållandena och sig själva. Jag har alltså valt att begränsa undersökningen till vad som kan komma fram genom dessa bilder, som naturligtvis är subjektiva och inte gör anspråk på att beskriva en objektiv sanning. Delvis har detta val att göra med tidsskäl, men också med valet av metodansats i stort. Vidare handlar detta val om ett val av perspektiv – det är inte min uppfattning att problem i en organisation ska göras till individuella problem. Det vill säga att brister i den psykosociala arbetsmiljön ska inte primärt hanteras genom att den enskilde anpassar sig eller tar på sig skulden för missförhållandena. Naturligtvis sker hela tiden ett samspel mellan individen och hennes miljö, och våra upplevelser av arbetsmiljön präglas till en del av vilka personer vi är och vilka personliga resurser som står till vårt förfogande, men Arbetsmiljölagen slår fast att huvudansvaret för att arbetsmiljön är konstruerad på ett sådant sätt att ingen risk för ohälsa eller skada föreligger, ligger hos arbetsgivaren.

²⁶ Robson C., (1997) *Real world research*, Oxford, Blackwell Publishers

4.5 Resultatredovisning och slutdiskussion

I kapitel 5 redovisas resultatet med utgångspunkt i de tre huvudrubrikerna Reward, Krav och Egenkontroll. Vid analysen gjorde jag en översikt i tabellform, där olika frågeområden fanns i den lodräta axeln, medan intervjupersonerna fanns i den vågräta. I ”tabellen” skrev jag in citat, beskrivningar och sammanfattningar av vad de intervjuade givit uttryck för inom varje frågeområde. Med hela materialet samlat i överskådlig form, kunde jag identifiera likheter, olikheter, mönster och återkommande beskrivningar hos de olika intervjupersonerna.

Redovisningen av denna kvalitativa studie har stundtals en kvantitativ prägel, när jag har använt mig av begrepp som ”de flesta” eller ”många” eller ”några stycken”, men jag har i dessa lägen ändå upplevt att det varit av intresse att visa om det är en uppfattning som delas av alla de intervjuade, eller bara några få. Huvudsakligen består redovisningen av beskrivningar och bilder som de intervjuade förmedlat.

I kapitel 6 diskuterar jag resultaten mot bakgrund av den teoretiska ram jag tidigare redovisat.

4.6 Metodproblem och tillförlitlighet

Under denna rubrik finns det anledning att diskutera begreppet *förförståelse*. Svensson²⁷ refererar till Maxwell i resonemang kring validitet i kvalitativ forskning, och menar bl a att man som forskare aldrig kan ställa sig helt utanför det betraktade, utan att man alltid är en del av den verklighet man studerar. Han skriver: ”Vi kan inte gå utanför våra egna erfarenheter för att uppnå någon slags oberoende redovisning av vad vi upplever”. Som framgått tidigare i texten är jag verksam som personalkonsulent vid Växjö universitet sedan tio år tillbaka. Dessförinnan arbetade jag fyra år som studentkurator. Jag har själv studerat vid en socialhögskola och har därefter studerat jämsides med mitt förvärvsarbete, och jag menar sammanfattningsvis att min kunskap om den miljö jag studerar inte är obetydlig. Jag har i viss mån försökt distansera mig i detta undersökningsarbete, men inser att uppsatsen i sin helhet bär tydliga spår av att det inte är något för mig okänt fält som studeras. Min kunskap är en tillgång genom att jag är väl förtrogen med den miljö som de intervjuade beskriver för mig, och jag kan följaktligen relativt lätt sätta mig in i vad de försöker beskriva. Den kan också vara negativ i sammanhang där den leder mig till förutfattade meningar om sakernas tillstånd. Min förhoppning är att detta inte har

²⁷ Svensson, Per-Gunnar, (1996) ”Förståelse, trovärdighet eller validitet?”, Svensson P-G och Starrin B (red), *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Lund, Studentlitteratur,

hindrat undersökningens syfte eller begränsat min förmedling av de intervjuades bilder av sin verklighet.

Att bedöma validiteten i kvalitativa studier är inte okomplicerat. Svensson (ibid) redogör för olika teoretikers syn på begreppet och metoden och väljer själv att använda det, i allmänhet med kvantitativa studier förknippade, begreppet i utvecklad form. Det handlar om att bedöma resultatens trovärdighet, att det finns empiriska belägg och att tolkningen är rimlig. Någon validering i form av feedback från informanterna har inte skett, utan jag har fått koncentrera mig på mitt material i relation till den teoretiska bakgrunden. I slutdiskussionen finner jag, då resultaten relateras till vald teori, att de intervjuades bilder kan tolkas med utgångspunkt i denna ram, vilket tyder på att valda frågeområden har en giltighet för de intervjuade.

När man intervjuar personer kring frågor som har med de personliga upplevelsen av arbetssituationen att göra, finns naturligtvis alltid en risk att den bild de intervjuade ger inte är en bild av "sanningen", utan kanske en bild av hur man skulle önska att verkligheten var. Det kan vara en konstruktion, medveten eller omedveten, för att kunna hantera de, enligt Siegrist, centrala frågorna om självkänsla och sociala roller. Personen kan vara påverkad av mer eller mindre ändamålsenliga försvarsstrategier i psykologisk mening, vilket präglar de uttalanden intervjupersonen gör. Personen kan också vara mer eller mindre väl rustad att möta påfrestningar i arbetslivet, genom personlighet eller erfarenheter. Alla dessa faktorer har en betydelse för de bilder som ges, men det jag som mottagare av bilderna kan göra, är endast att förmedla dem vidare. Det är inte upp till denna studie att göra en djuppsykologisk analys av intervjupersonernas personligheter och uttalanden. En slutlig analys av studiens validitet kan möjligen endast erhållas när de intervjuade själva tagit del av materialet och upplevt igenkännande.

5. Resultatredovisning

Inledningsvis kommer jag att presentera de intervjuade som grupp och beskriva mina etiska överväganden rörande resultatredovisningen. Därefter kommer jag att redovisa vad som framkommit i intervjuerna under rubrikerna Reward, Krav, Egenkontroll samt Övrigt.

5.1 Presentation av de intervjuade

I den grupp på sju personer jag intervjuat finns två män och fem kvinnor. De intervjuade är mellan 33 och 54 år gamla. Det finns en viss variation i gruppen när det gäller grundläggande utbildning (sjuksköterska med olika specialiteter, ålderdomshemsföreståndare, annan akademisk utbildning) och det finns både personer med formell vårdlärarutbildning och utan densamma. Det finns också en variation när det gäller aktuell akademisk utbildningsnivå (från 60 poäng inom ämnet till doktorsexamen). Av de sju intervjupersonerna har fyra arbetat länge som lärare (mer än tio år). Slutligen finns det också en variation när det gäller vilket område av utbildningarna man är verksam inom och olika delar finns här representerade, både i form av olika program och olika fristående kurser.

5.2 Etiska överväganden

Något som är mycket betydelsefullt när man gör studier av detta slag är att de intervjuade kan känna sig säkra på att materialet behandlas konfidentiellt och presenteras på ett sådant sätt att de intervjuades identiteter inte röjs. Det har också framkommit under intervjuernas gång att farhågor inom denna sfär förmodligen varit en av anledningarna till att jag hade vissa svårigheter att få tag på intervjupersoner. Jag har därför valt att inte presentera de enskilda deltagarna i denna studie närmare än vad som redan gjorts. Jag kommer att vara försiktig med ordgranna citat, eftersom en persons ordval, eller val av exempel kan avslöja vem det är som talar. Jag har försökt återge innehållet så nära ursprunget som möjligt, ibland med mina egna ord och formuleringar, och hoppas att intervjupersonernas budskap inte går förlorat genom denna process.

5.3 Reward

Samtliga intervjuade nämner på olika sätt studentkontakterna, som den enskilda faktor som är viktigast när det gäller det som är positivt i arbetet. En av de intervjuade säger: ”Jag trivs i klassrummet....Det är ju kontakten med studenterna som ger mest, även om det också suger ur en allra mest....men det är mötena med studenterna som ger *väldigt* mycket”. I kontakten med studenterna upplever man att man får feedback på sina insatser och det är denna faktor som gör det värt att anstränga sig.

Någon pekar särskilt på kontakter med enskilda studenter, i motsats till de allt större undervisningsgrupperna, vilket även någon annan lyfter fram. ”Det mest stimulerande är handledning av uppsatser....man får en relation till en eller två studenter.” Det upplevs som en svårighet att upprätthålla en bra kontakt och relation till studenterna när de blir för många. Det kan också innebära ett hinder för den pedagogiska processen, eftersom, som någon påpekar, yrkesidentiteten inte skapas i storföreläsningarna. Ett par nämner det roliga i att få följa studenterna under den process de genomgår under studietiden, mot en allt tydligare yrkesidentitet, vilket en av de intervjuade uttrycker på följande sätt: ”Det är det som jag tycker är så spännande...man följer studenterna här under tre årdom kommer hit och dom knappt kan, dom vet inte....sen när man ser dom när dom är färdiga så kan dom använda begreppen på nästan samma sätt som vi lärare....man känner att dom har utvecklats till yrkesmänniskor. Det är väldigt spännande.”

Flera av de intervjuade nämner intresset för pedagogiken, lärandet och kunskapsöverföringen som viktiga positiva faktorer. Den teoretiska förankringen kopplat till en praktisk verklighet tycks vara något flera känner ett starkt engagemang för.

När det gäller stöd och uppskattning svarar flera att de tycker att de får det, framför allt från vissa kollegor. Ett par nämner särskilt stödet från prefekten, medan någon tycker att stöd från överordnade ”det är det mer sparsamt med. Jag tror inte dom vet vad vi gör.” Ett par menar att det är ett öppet och positivt klimat inom institutionen och att det har blivit bättre de senaste åren. Någon jämför särskilt med miljön inom sjukvården, där personen inte alltid upplevde att det var ”tillåtet” att fokusera på den teoretiska förankringen. Den intervjuade beskriver skillnaden på följande sätt: ”Dessa nya sjuksköterskor, dom lär sig att läsa vetenskapliga artiklar....dom lär sig att ta del av andra sjuksköterskors, i hela världen, forskning. Det hade jag otroligt svårt med....utanför min egen avdelning hade jag väldigt stor respons, men att få ut det (sin egen forskning) till mitt eget ställe...det var svårt.” Någon menar att det är sällsynt med uppskattning och bekräftelse och en annan menar att man själv får ta initiativ om man vill ha stöd. ”Man får själv ta initiativ...men när det väl är på dagordningen så tycker jag att vi har en öppen diskussion kring olika frågeställningar.”

Enligt Siegrist finns även begreppet statuskontroll under rubriken Reward – vilket i detta sammanhang skulle kunna handla om trygghet i anställningen. Detta är uppenbarligen en viktig fråga, när man t. ex. är forskarstuderande, men även utvecklingen rent organisatoriskt de senaste åren aktualiserar detta begrepp. Flera nämner tiden i samband med att vårdhögskolan förstatligades och hur var och en i någon mening var tvungen att bestämma sig för att anting-

en hänga med i utvecklingen och skaffa sig en formell akademisk behörighet, eller försvinna från organisationen.

5.4 Krav

Flera av de intervjuade pekar på de prestationskrav man känner, som av någon upplevs som något man blir helt uttröttad av. Någon uttrycker att ”det handlar om att duga eller inte duga”, en annan menar att ”man kan aldrig bli duktig nog” och en tredje att ”man aldrig får veta om man är duktig så det räcker”. Man ger en bild av att allt man gör ska meritvärderas, inte minst i lönesammanhang. Ett par av de intervjuade nämner särskilt ovan nämnda övergång till högskolan och den akademiska världen som en svår process, där det ”gamla” förkastades till förmån för ett nytt sätt att tänka och lägga upp verksamheten. Det tycks ha varit en svår process inom institutionen och någon beskriver stämningen på följande sätt: ”Det har ju varit några kämpiga år där var och en har sett om sitt eget hus....stämningen har också varit rätt så ångestfylld....vi har varit dåliga på att ta hand om varandra.”. För flera har det inneburit ett val – antingen anpassa sig eller lämna verksamheten, och har man valt att stanna kvar så måste man också leva upp till de nya kraven, bl a på utbildningsnivå. Dessa krav upplevs av flera som pressande, ”man har hela tiden en press på sig att läsa och gå vidare”, samtidigt som man kan ge uttryck för glädjen i att studera och forska.

Flera lyfter fram att det kan vara påfrestande att bli utvärderad och granskad. ”Man måste alltid vara på topp”, som någon beskriver det, vilket är mycket arbetsamt, och någon understryker att ”man är ju aldrig bra alltid...man går ju upp och ner, man är bra på vissa saker...”. En annan beskriver sina upplevelser av prestationer och examinationer (av studenterna och indirekt även av läraren): ”Man kan bli uttröttadnär det bara kretsar kring det hela tiden. Man lever alltid i detta tillstånd, det här med examination och prestationsångest. Vi har mycket utvärderingar....vi lärare sätts på prov...det är rätt så pressande måste jag säga.” Studenternas utvärderingar är inte alltid lätta att hantera och det är stundtals svårt att veta vem man ska prata med om det hänt att man fått dåliga utvärderingar. Har man någon kollega lite närmare (rent personligt, organisatoriskt eller rumsligt) är det den personen man vänder sig till för att diskutera det inträffade med, men i grunden är man rätt ensam med sin upplevelse, och det är inte alltid man upplever att det finns en beredskap för stöd bland kollegor. Någon av de intervjuade pekar på en viss avsaknad av kollegial lojalitet och det är också någon som pekar på vikten av att, inför studenterna, hålla en gemensam linje t. ex. vad gäller examinationer – vilket inte alltid är fallet.

Svårigheten i att bedöma studenterna är det också ett par som lyfter fram. ”Det tråkiga är ju att man ska bedöma studenterna.” Undervisningen blir styrd i riktning mot en individuell examination, medan verkligheten som studenten sedan kommer att möta i yrkeslivet ställer krav på samarbetsförmåga. Studenterna blir inte alltid så benägna att samarbeta och dela med sig, när det är ett VG som hägrar.

Den ojämna arbetsbelastningen och frånvaron av riktiga återhämtningsmöjligheter är en annan faktor som återkommer i flera intervjuer. Någon beskriver den höga arbetsbelastningen så här: ”vi har väldigt hög arbetsbelastning vissa perioder..... och respons till studenterna det har vi knappt tid att ge.” Perioder av mycket hög arbetsbelastning varvas med perioder där undervisningsbördan är lägre. Detta innebär dock inte alltid att man upplever att man har möjlighet att återhämta sig eftersom, som någon uttrycker det, ”mentalt finns jobbet med en jämt”. Det är flera som beskriver att de tar med sig planeringsjobbet hem, och att de aldrig riktigt kan koppla bort jobbet och känna sig lediga. En person säger: ”Som lärare tar man mer arbete hem...plus att arbetsbelastningen är så förskräckligt hög ibland....då blir det väldigt mycket arbete.”

Att ha en splittrad arbetssituation med många olika saker på gång samtidigt, upplevs som en påfrestning av flera. Det kan handla om olika kurser och/eller parallella egna studier. Någon beskriver att ”tjänstefördelningen är uppsplittrad...ibland är det är tufft att hinna med...ibland känner man att det inte blir ett bra jobb.” Det kan också upplevas som stimulerande att jobba med flera olika kurser och inte bara med samma saker år ut och år in.

Några ger uttryck för att de känner eller har känt en osäkerhet och att det inte alltid är lätt att få bekräftelse på att man gör rätt. Introduktionen i jobbet har varit bristfällig för några, vilket inte var en positiv upplevelse.

5.5 Egenkontroll

De intervjuade svarar mycket olika på de frågeställningar som berör upplevelsen av egenkontroll. Några menar att det är relativt stor frihet i arbetet; att man själv har möjlighet att forma kurserna efter sitt eget huvud. Någon menar att ”jag tycker att det är ett väldigt fritt arbete... jag kan påverka mycket, t. ex. uppläggningsen av mina egna seminarier...” Denna frihet beskrivs som ”tjusningen med detta jobb”, och någon menar att det, speciellt i relation till arbetet inom sjukvården, är oerhört stor frihet och hög grad av förtroende från ledningen. Flera lyfter fram att friheten existerar inom vissa ramar. En person säger till exempel att ”fullt ut kan man ju inte styra själv....man är

uppbunden av konferenser...vissa timmar ska göras....så fritt är det ju inte.” Ett par personer menar att man inte har stort inflytande över arbetet över huvud taget, utan att det till största delen styrs utifrån av ekonomiska ramar, kursplaner, litteraturlistor och krav på närvaro. Det förefaller som om upplevelsen av egenkontroll och frihet i viss mån hänger ihop med hur länge man arbetat som lärare. De som arbetat länge ger alla en bild av att graden av egenkontroll har minskat, och man menar att det till stor del beror på den ökande arbetsbördan. Man får själv ansvara för att sätta gränser, t. ex. för sitt hemarbete – vilket medför att flera upplever att friheten också innebär att de ständigt känner att de borde göra mer. Någon menar att ”friheten är en chimär”.

De flesta ger uttryck för både positiva och negativa upplevelser inom denna fråga. Man uppskattar den relativt stora friheten, även om den inte är total och även om man upplever att den minskat - medan man samtidigt är tyngd av mängden arbete som man också har frihet att ägna sina kvällar och lediga dagar åt. Man uppskattar att ha ansvar för att arbetet blir bra, men man måste själv klara av att sätta gränser för sitt engagemang; det finns inga gränser i systemet.

5.6 Övrigt

Nästan alla intervjuade har periodvis känt av olika stressymtom. Någon beskriver sig som utbränd, trots en medvetenhet om begreppets tveksamma innebörd. De övriga beskriver sömnstörningar, spänningar i nacke och axlar, huvudvärk, oro, magproblem, hjärtklappning m.m. De flesta menar att det finns en koppling mellan dessa symtom och arbetssituationen. Ett par av de intervjuade lyfter fram frågan om åldern, och funderingar på hur man ska orka med tempot till pensioneringen. Någon berör frågan om könstillhörighet i relation till pliktmedvetenhet – är det typiskt kvinnligt att arbeta så här och inte klara att sätta gränser när man borde göra det? Flera nämner vid avslutningen av intervjun att det ändå är övervägande positivt och glädjande att arbeta som lärare vid högskolan.

6. Slutdiskussion

Syftet med föreliggande arbete var att ”genom att belysa några faktorer i den psykosociala arbetsmiljön söka en djupare förståelse av vilka av dessa som leder till en upplevelse av stress hos lärare vid en högskola”. I kapitel 2, som gav mig den nödvändiga teoretiska förankringen för att kunna närma mig problemområdet och formulera mitt syfte, redogör jag för de teoretiska utgångspunkter jag haft för min studie, nämligen Hasenfeldts teorier om den människobehandlande organisationen, Söderfeldts avhandling kring burnoutbegreppet, Karasek och Theorells krav-kontroll-modell, Siegrists effort-reward-modell, Statshälsans undersökning av lärares psykosociala arbetsmiljö samt något om SULF-undersökningen och Lärarbarometern.

I detta kapitel kommer jag inledningsvis att ställa resultaten i intervjuerna mot dessa teoretiska utgångspunkter, för att därefter summera mina resultat i relation till ovan nämnda syfte.

6.1 Hasenfeldt – den människobehandlande organisationen

Inledningsvis kan jag konstatera att Hasenfeldts teorier om den människobehandlande organisationen kommer till tydligt uttryck i flera sammanhang. Till att börja med när de intervjuade talar om studenterna och kontakterna med dem, som ett av de stora glädjejämnena i arbetet. Intresset för undervisning, pedagogik och lärande och problemen man möter i situationer när man inte känner att det finns utrymme att möta studenterna i den dialog som är nödvändig för att bidra till att skapa en yrkesidentitet. (*”Det är människor som utgör råmaterialet”*) Vidare när man uttrycker sin tveksamhet inför att värdera och bedöma prestationer, speciellt med en graderad skala, som i sig motverkar samarbete. (*”Arbete med moraliskt innehåll”*) De upplevelser som de intervjuade beskriver med anledning av övergången till den statliga högskolan och den därav följande ”akademiseringen” av utbildningen, passar väl in i Hasenfeldts definition av *”det institutionella sammanhanget”*. Att anamma det rådande normsystemet och att vara moralentreprenör – i de intervjuades bilder handlar det om att hänga med i utvecklingen eller försvinna ur organisationen, och att i dagens läge driva den teoretiska förankringen och det akademiska tänkesättet i förhållande till t. ex. sjukvården. *”Klientens reaktioner på och inflytande över arbetet”* är en punkt i Hasenfeldts definition som tydligast visar sig i de intervjuades bilder av att bli värderade och bedömda av studenterna. En positiv kursutvärdering är kanske att likna vid klientens samtycke. En negativ kursutvärdering gör det svårare för läraren, samtidigt som en konstruktiv kritik från studenterna kan utveckla innehållet i en kurs. Slutligen är det *”kärnan”*, d.v.s. relationen mellan student och lärare, som beskrivs i flera ut-

talanden, ofta som en faktor av betydelse för att man över huvud taget valde lärarjobbet, och för att man upplever det som ett positivt arbete trots höga krav. Det är flera av de intervjuade som dels betonar betydelsen av kontakter med enskilda studenter, dels uttrycker oro för studentgruppernas ökande storlek och därav följande svårigheter att ha en dialog med studenterna på ett sätt man menar är kvalitativt riktigt. Flera nämner också det fascinerande i att följa en student genom utbildningstiden, i den process som leder fram till en yrkesidentitet.

6.2 Söderfeldt – utbrändhet

Ingen av de intervjuade ger uttryck för en upplevelse av utbrändhet som liknar Maslachs definition. Däremot beskriver flera att de känt sig uttröttade eller utmattade. Man är försiktig med att använda begreppet utbränd, och talar i stället om olika typer av stressymtom. Min utgångspunkt vid valet av genomgång av Söderfeldts avhandling var att, för min egen del, skapa klarhet i begreppen. Delvis kom detta behov ur den, enligt min mening, massmediala fokuseringen på begreppet som sådant. I min studie har jag inte kunnat se att de intervjuade generellt ger uttryck för en upplevelse av utbrändhet, såsom det beskrivs i massmedia idag. Däremot berättar flera att de tidvis känner av olika typer av stressymtom som de relaterar till arbetssituationen.

6.3 Karasek/Theorell – om krav och egenkontroll

Om jag betraktar Karasek/Theorells modell finner jag många uttalanden som beskriver *kraven* i arbetet, både i form av en upplevd stor arbetsbörda och i form av känslomässiga krav i det att bli utvärderad och granskad och i det att upprätthålla en dialog med studenterna i en situation där egentligen inte tidsmässigt utrymme finns. Prestationskraven, i form av krav på formell akademisk behörighet i den nya organisationen, beskrivs som tunga och för vissa är det krav som inte minskar, d.v.s. anspänningen får inte sitt utlopp i någon aktivitet som minskar den. För andra leder den upplevda egna akademiska kompetensen (där alltså anspänningen får ett utlopp i uppnådda akademiska meriter) till att kraven mer upplevs som en stimulans och en sporre till fortsatta ansträngningar.

Egenkontrollen finns beskriven i flera uttalanden, men upplevelsen varierar mycket mellan de intervjuade. Flera ger på olika sätt uttryck för dels att graden av egenkontroll har minskat, att man är styrd av kursplaner, litteraturlistor, ekonomi och fördelning, dels att egenkontrollen man ändå har, medför att det inte finns någon gräns för hur mycket man måste arbeta. Arbetet finns ständigt närvarande, vare sig det är arbetstid eller ej. De flesta ger samtidigt en bild av

arbetet som något utvecklande och att kraven på akademisk kompetens känns stimulerande, vilket skulle peka på ett samband med linje B i Karasek/Theorells bild, d.v.s. att arbetet leder till motivation och lärande. Karasek/Theorells definition av begreppet egenkontroll tycks gälla om man ser på arbetsvillkoren i stort och i organisatorisk mening, medan det inom denna ram finns en rad upplevelser av minskad egenkontroll och negativa psykologiska krav. Detta skulle i så fall, för dem som inte upplever att egenkontrollen är så hög i realiteten, innebära att arbetet inte är att definiera som ett ”*aktivt arbete*” utan mer som ett arbete med ”*hög ansträngning*”.

6.4 Siegrist – stöd, uppskattning och trygghet

Siegrists beskrivning av *reward*-delen i sin modell finner jag flera exempel på i mina intervju-svar. Det finns många faktorer i arbetet som är positiva och som innebär att man initialt valde lärarjobbet och att man stannat kvar. Alla de intervjuade lyfter fram kontakten med studenterna och det man tycker att man får i form av dialog och återkoppling. När det gäller uppskattning och stöd från kollegor och överordnade ger de intervjuade uttryck för olika upplevelser och det tycks vara så att det inte alltid är en självklart förekommande del av livet på arbetsplatsen. Flera uttrycker att det är något man själv måste se till att man får. Utsattheten i situationer med negativa kursutvärderingar är något de flesta kan känna igen. Någon särskild beredskap på arbetsplatsen att hantera sådana situationer finns inte, utan det är upp till den drabbade att själv söka det stöd den behöver.

Begreppet statuskontroll, i betydelsen trygghet i anställningen, har också aktualiserats av flera av de intervjuade, i beskrivningarna av processerna i samband med övergången till den statliga högskolan. Siegrist betonar betydelsen av denna faktor, när det handlar om att förstå varför människor stannar kvar i situationer som medför känslor av stress och obehag, och ett par av de intervjuade i min studie bekräftar att det, vid övergången till den statliga högskolan, verkligen handlade om ett val; anamma det nya eller lämna organisationen. De flesta visar samtidigt uppskattning av verksamhetens nya innehåll och inriktning, och den teoretiska förankringen känns naturlig. Mötet mellan de olika kulturerna kan förmodas ha lett till upplevelser av både positivt och negativt slag. Positivt att formellt få bekräftelse på att den egna verksamheten ligger på samma nivå som högskolans övriga verksamhet och att få stimulansen i att tillhöra en organisation som öppnar möjligheter till samverkan över ämnes- och institutionsgränser i en strävan att söka nya kunskapsfält och nya sätt att utforska gamla områden. Nega-

tivt att inlemmas i en organisation på ett sätt som signalerar att det är den andra organisationens kultur och sätt att verka som är det ”rätta” och något den nya delen har att foga sig i.

6.5 Statshälsans rapport

Som tidigare nämnts, har flera givit uttryck för att stöd och uppskattning är något som inte alltid finns att få, vilket är något som stämmer med det som lyftes fram i Statshälsans rapport från 1990. Min uppfattning är också att den rent generella bild av den akademiska miljön, som rapporten ger, stämmer väl överens med den bild de intervjuade i denna studie ger. De flesta upplever en stor arbetsbörda och arbetet känns meningsfullt men det finns de som samtidigt upplever vissa brister när det gäller stöd och uppskattning. Även Statshälsans iakttagelse när det gäller förekomst av lättare psykiska eller psykosomatiska besvär, tycks stämma med de intervjuades berättelse här.

6.6 SULF-undersökningen, Lärarbarometern

Endast ett par av de intervjuade har givit uttryck för oro av det slag som avspeglas i SULF-rapporten, vilket möjligen kan bero på att de flesta inte ännu är i den åldersgrupp som undersöktes. De flesta intervjuade bekräftar dock det Lärarbarometern påpekar, vad gäller upplevd arbetsbelastning.

6.7 Resultaten i relation till mitt syfte

Genom att relatera resultaten i form av de bilder av sju lärares arbetssituation jag erhållit, till de teoretiska utgångspunkter jag haft, menar jag att en nyanserad bild av högskolelärares arbetsmiljö träder fram. Några faktorer av särskilt intresse för upplevelsen av stress tydliggörs:

- *Arbetsbelastning*

En upplevelse av ökad arbetsbelastning i form av fler kurser och, framför allt, större studentgrupper påverkar arbetssituationen på flera sätt. Dels leder den till en upplevelse av att inte hinna med, dels får den konsekvenser för det som Hasenfeld kallar ”kärnan” i arbetet, nämligen relationen till studenterna. Det blir svårare att hinna och orka med en utvecklande dialog och därigenom skapas en upplevelse av sämre kvalitet.

- *Egenkontroll*

Den höga arbetsbelastningen, och därav följande känslomässiga påfrestningar i arbetet, kan för en del leda till en upplevelse av brist på egenkontroll. Detta är en faktor som, enligt Karasek/Theorell leder till att arbetet upplevs som ansträngande. Samtidigt kan en

upplevd hög grad av egenkontroll vara en källa till påfrestning, genom att det inte finns några gränser för vad som är en rimlig arbetsinsats. De inre och yttre kraven kan upplevas som påfrestande när det inte, inom organisationen, ges något stöd i att formulera vad som är, för att travestera psykoanalytikern Donald Winnicott, *good-enough teaching*.

- *Prestationskrav*

De känslomässiga påfrestningar som följer av att bli utvärderad och granskad, dels i relation till studenterna, dels som en del i den akademiska kulturen, är en faktor som kan medföra upplevelser av stress. Utsattheten i situationer med negativa kursutvärderingar och känslan av att aldrig vara tillräckligt duktig utgör sammantaget eller var för sig en stark påfrestning.

- *Brist på stöd och uppskattning*

För dem som upplever denna brist blir ovan nämnda negativa faktorer mer påfrestande. Ett väl fungerande stöd gör att det blir lättare att formulera gränser, att kunna hantera negativa kursutvärderingar och att känna sitt värde som yrkesperson.

Dessa resultat, i relation till mitt syfte, är inte förvånande, utan innebär snarare en bekräftelse. Den djupare förståelsen uppnås, enligt min mening, genom den tydliga teoretiska kopplingen som ges i inledningen av detta kapitel. Begreppet egenkontroll framstår som intressant och kan förtjäna att studeras vidare – vari består den, för vem är den positiv och varför? Är Karasek/Theorells modell tillämplig på den verklighet som här studerats?

6.8 Avslutande kommentar

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att de bilder av sju lärares arbetssituation som jag tagit del av, på olika sätt speglar den teori jag haft som utgångspunkt. Att vara lärare inom en högskola och inom vårdutbildningar, innebär en arbetssituation som är präglad av hög arbetsbelastning, relativt hög grad av frihet att själv utforma arbetet, viss utsatthet i granskningar från studenter och från den akademiska organisationen i sig, stor tillfredsställelse i upplevelsen av ett meningsfullt arbete och i relationerna till studenterna men samtidigt ett ensamt arbete med viss brist på socialt stöd. Studien tydliggör och bekräftar på nytt behovet av stöd och uppskattning samt behovet av stöd i att sätta gränser för den egna arbetsinsatsen i syfte att motverka uttröttnings. Det senare är inte minst viktigt i en organisation som präglas av relativt hög grad av egenkontroll. Studien visar sju individer - sju olika bilder – men individernas personligheter och historia, sociala och psykologiska egenskaper finns inte belysta i denna studie. En fördjupning inom detta område skulle kunna vara av intresse.

Litteraturlista

Officiella tryck

Arbetsmiljölagen , SFS 1977:1160, senast ändrad genom SFS 1999:841

AFS 1996:6, ”Internkontroll av arbetsmiljön”, kommentarer till §9

Monografier

Eliasson, Rose-Marie, (1995) *Forskningsetik och perspektivval*, Lund, Studentlitteratur

Karasek, R.A. och Theorell, T, (1990) *Healthy work – stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books

Liukkonen, Paula, (1998) *Att vara doktorand, forskare och konsult*, Uppsala, Enterprise adviser,

Robson C., (1997) *Real world research*, Oxford, Blackwell Publishers,

Rubenowitz, Sigvard, (1994) *Organisationspsykologi och ledarskap*, Göteborg, Akademiförlaget

Söderfeldt, Marie, (1997) *Burnout?*, Lund, Meddelanden från Socialhögskolan 1997:2

Zanderin Lars, Günzel Mats, (1994) *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, Borås, Centraltryckeriet

Antologier, Artikelsamlingar

Hasenfeld Yeheskel, (1992) ”The nature of Human Service Organizations”, i Hasenfeld, Y, *Human services as complex organizations*, Newbury Park, Sage Publications

Siegrist J., (1996) *Adverse health effects of High-Effort/Low-Reward Conditions*, Journal of Occupational Health Psychology 1996, Vol 1, No 1, 27-41

Svensson, Per-Gunnar, (1996) ”Förståelse, trovärdighet eller validitet?”, Svensson P-G och Starrin B (red), *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Lund, Studentlitteratur

Starrin B. och Renck B. (1996) ”Den kvalitativa intervjun”, i Svensson P-G och Starrin B (red), *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Lund, Studentlitteratur

Tidningsartiklar, rapporter

Arbetsliv i utveckling, nr 2 1999, *Var tionde riskerar att bli utbränd*

Dagens Nyheter 990523 *Universitetslärare hårt pressade*

Lennart Levi, intervju i SIF-tidningen SUSningen nr 2/2000

Lärarbarometern 1998, rapport 98:203, Utvärderingsenheten vid Lunds universitet

Lärares och forskares psykosociala arbetsmiljö, rapport från Statshälsan 1990

Seniora lärare – tillgång eller belastning, SULFs skriftserie nr 17, 1997

Övrigt

Sunesson, Sune, föreläsning inom SOA 205A, internetbaserad magisterkurs, december 1998

Till alla lärare vid Institutionen

Vid sidan av mitt arbete som personalkonsulent vid Växjö universitet, läser jag en magisterkurs i socialt arbete vid Lunds universitet. I kursen ingår, att skriva en uppsats, och jag vill försöka skriva en uppsats som jag, och i bästa fall min arbetsplats kan ha nytta av på något sätt.

I mitt arbete som personalkonsulent konfronteras jag, på olika sätt, med brister i den psykosociala arbetsmiljön. Rehabiliteringsarbete, samtalskontakter med enskilda anställda med anledning av olika typer av personliga problem, arbete med missbruksproblematik och andra arbetsuppgifter, leder ofta till funderingar kring hur arbetsmiljön är beskaffad och på vilket sätt olika människor reagerar på dessa arbetsmiljöns egenskaper.

I massmedia har de senaste åren frågan om stress och ”utbrändhet” varit ett återkommande tema. Man har försökt belysa människors situation på olika arbetsplatser; hur samhällsutvecklingen lett till ett högre tempo i arbetslivet och hur människor börjat reagera med olika typer av symptom. Inom det som kallas ”människobehandlande organisationer (human service organizations), dvs vård, behandling, undervisning mm, betraktas riskerna för emotionell utmattning som störst, beroende på att man inom detta fält arbetar med ett känslomässigt engagemang och med sin egen person som ett viktigt redskap i arbetet.

Syftet med mitt uppsatsarbete är att, med utgångspunkt i teorier om egenkontroll och inflytande över arbetsituationen, söka en djupare förståelse av varför lärare inom en högskola kan känna emotionell utmattning.

Anledningarna till att jag, för mitt uppsatsarbete, valt er institution är flera:

- det är en av de nyaste institutionerna inom den statliga högskolan
- institutionen ger utbildningar som finns inom det människobehandlande fältet
- lärare inom institutionen har ofta en egen bakgrund som yrkesarbetande inom detta fält

Min tanke är att genomföra min studie som en **intervjuundersökning med 10 lärare**. Jag har valt en kvalitativ metod, eftersom jag anser att det bäst svarar mot mitt syfte; att söka en djupare förståelse av ett fenomen, något som jag tror mig kunna nå på bästa sätt genom en intervju. Jag vore därför tacksam om några av er skulle kunna ställa upp för en intervju som tar ca en timme. Jag kommer till X-by, helst **17 och 18/4**, intervjun bandas och materialet behandlas naturligtvis konfidentiellt. Den som kan tänka sig detta är välkommen att kontakta mig, per telefon 0470/708556 (a) eller 0472/12690 (b), eller via e-post:

Maria.Gruvstad@adm.vxu.se

Jag vore glad om jag kunde få svar så snabbt som möjligt, helst före 1 april. Om jag får fler än 10 intresserade, kommer jag att göra ett urval i samarbete med er prefekt, för att få så stor spridning som möjligt på gruppen, med utgångspunkt i ämnesmässig tillhörighet, erfarenhet av arbetet, egen utbildningsnivå.

Med vänlig hälsning

Maria Gruvstad

Intervjufrågor/områden

1. Berätta om dig själv (hur länge har du varit lärare, disputerad eller ej, tidigare yrkesverksamhet)
2. Varför valde du att bli lärare/ hur kom det sig att du blev lärare?
3. Vad är mest stimulerande och roligt i lärarjobbet? Vad är viktigast?
 - Studentkontakter
 - Att undervisa
 - Att examinera
 - Att forska
 - Att få utveckla nya kurser
 - annat
4. Vad är svårast?
 - Att få tiden att räcka till
 - Att hinna med i utvecklingen
 - Att kombinera undervisning och forskning
 - annat
5. Vad är du mest tillfreds med?
6. Vilket är du mest otillfredsställd med?
7. Har du frihet att besluta om ditt arbete, har du själv kontroll över det?
8. Är arbetet utvecklande?
9. Är det variation i arbetet?
10. Är arbetsbelastningen hög? Måste du arbeta hårt? Hur lång är en genomsnittlig arbetsvecka?
11. Får du stöd och uppskattning i ditt arbete? Av vem?
12. Har du känt av olika stressymptom? Vilka?
13. Har du någon gång känt dig totalt uttröttad, som ett mer varaktigt tillstånd eller mer tillfälligt?
14. Kan du beskriva vad det var som ledde fram till den upplevelsen?

