



CAMPUS  
HELSINGBORG

Institutionen för service management  
och tjänstvetenskap

# **Tricket är att försöka komma på vad som finns under ytan**

**En kvalitativ studie om den psykosociala arbetsmiljön utifrån värde**

Linnea Svensson  
Sanna Bengtsson

Antal ord: 14960  
Gruppenr: 25

Examensarbete  
VT 2020

Handledare:  
Elin Bommenel

## **Förord**

Detta examensarbete skrevs under våren 2020 och utgjorde det sista momentet på kandidatprogrammet Service Management Health Management och Retail Management, vid Lunds Universitet på Campus Helsingborg.

Vi vill passa på att tacka de informanter som har ställt upp på intervjuerna. Vi vill även tacka vår handledare Elin Bommenel som har bidragit med goda råd under studiens gång. Avslutningsvis vill vi passa på och tacka varandra för att vi under studiens gång har motiverat och stöttat varandra. Ett gott samarbete och glatt humör har varit faktorerna som bidragit till ett lärorikt uppsatsskrivande.

Institutionen för Service Management och tjänsteforskning med inriktning Health management och Retail management har bidragit med berikad kunskap och erfarenheter som vi kommer ta med oss i arbetslivet.

Campus Helsingborg, Lunds Universitet Helsingborg, den 28 maj 2020.

Linnea Svensson och Sanna Bengtsson

## **Sammanfattning**

**Titel:** Tricket är att försöka komma på vad som finns under ytan - En kvalitativ studie om den psykosociala arbetsmiljön utifrån värde.

**Författare:** Linnea Svensson och Sanna Bengtsson.

**Handledare:** Elin Bommenel.

**Nivå:** Kandidatuppsats i Service Management, Lund Universitet, Campus Helsingborg.

**Syfte:** Syftet med studien är att analysera och skapa en förståelse över den psykosociala arbetsmiljön på en skola, utifrån värdeskapande mellan skolpersonal och rektor.

**Metod:** Uppsatsen bygger på en kvalitativ metod där individuella semistrukturerade intervjuer har genomförts. Sammanlagt har 10 intervjuer gjorts med skolpersonal och rektorer. Respondenterna har fått fiktiva namn och är anonyma i studien detta för att värna om deras etiska rättigheter.

**Teori:** Teorin bygger på begreppen: psykosocial arbetsmiljö. En dålig psykosocial arbetsmiljö: psykisk ohälsa, stress och sjukskrivningar. Värde, värdeskapande och värdeförstörande. Rektorperspektiv och ansvar. Skolpersonal och deras arbetsuppgifter.

**Slutsats:** Skolpersonalen på Måndag-till-Fredags skolan upplever överlag den psykosociala arbetsmiljön som god. Däremot kan den ibland upplevas som påfrestande, vilket har skapat stress och påverkat deras återhämtning. De upplever trots detta att de trivs på arbetsplatsen. Det framgår att rektorerna och skolpersonalen skapar värde tillsammans på skolan. Det som skapar värde för skolpersonalen är framförallt den trygga arbetsplatsen, goda relationer och mentorskap. När den psykosociala arbetsmiljön har uppfattats som dålig har skolpersonalen haft högre arbetsbelastning, ökad stress och psykisk påfrestning som har resulterat i värdeförstörande mellan skolpersonalen och rektorerna.

**Nyckelord:** Psykosocial arbetsmiljö, värde, värdeskapande, värdeförstörande, rektor och skolpersonal.

# Innehållsförteckning

KAPITEL 1 Introduktion .....	1
<b>1.1 Problembakgrund</b> .....	1
<b>1.2 Tidigare forskning</b> .....	2
<b>1.3 Problematisering</b> .....	4
<b>1.4 Syfte och frågeställningar</b> .....	5
<b>1.5 Avgränsningar</b> .....	5
K A P I T E L 2 Teoretisk referensram .....	6
<b>2.1 Psykosocial arbetsmiljö</b> .....	6
<b>2.2 En dålig psykosocial arbetsmiljö: psykisk ohälsa, stress och sjukskrivningar</b> .....	7
<b>2.3 Värde, värdeskapande och värdeförstörande</b> .....	10
2.3.1 Värde .....	10
2.3.2 Värdeskapande .....	10
2.3.3 Värdeförstörande .....	11
<b>2.4 Rektorperspektiv och ansvar</b> .....	11
<b>2.5 Skolpersonal och deras arbetsuppgifter</b> .....	12
K A P I T E L 3 Metod .....	14
<b>3.1 Kvalitativ metodologi</b> .....	14
<b>3.2 Insamling av empiri</b> .....	15
<b>3.3 Transkribering</b> .....	16
3.3.1 Tillvägagångssätt och användning av det insamlade materialet .....	17
<b>3.4 Urval</b> .....	18
<b>3.5 Förförståelse</b> .....	19
<b>3.5 Etiska överväganden</b> .....	20
K A P I T E L 4 Analys .....	22
<b>4.1 Hur uppfattar skolpersonalen sin arbetsmiljö?</b> .....	22

<b>4.2 Den psykosociala arbetsmiljöns effekter på skolpersonalens mående .....</b>	<b>24</b>
<b>4.3 Vilken betydelse har skolpersonalens uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö för hur rektor och skolpersonal kan skapa respektive förstöra värde?.....</b>	<b>28</b>
<b>4.3.1 Värde.....</b>	<b>28</b>
<b>4.3.2 Värdeskapande .....</b>	<b>29</b>
<b>4.3.3 Värdeförstörande.....</b>	<b>31</b>
<b>4.4 Rektor och ansvar .....</b>	<b>32</b>
<b>4.5 Skolpersonal och arbetsuppgifter .....</b>	<b>35</b>
<b>K A P I T E L 5 Diskussion .....</b>	<b>39</b>
<b>K A P I T E L 6 Slutsats .....</b>	<b>42</b>
<b>6.1 Hur uppfattar skolpersonalen sin psykosociala arbetsmiljö?.....</b>	<b>42</b>
<b>6.2 Vilken betydelse har skolpersonalens uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö för hur rektor och skolpersonal kan skapa respektive förstöra värde?.....</b>	<b>43</b>
<b>6.3 Vidare forskning.....</b>	<b>44</b>
<b>K A P I T E L 7 Källförteckning.....</b>	<b>45</b>
<b>Bilaga 1 - Missivbrev.....</b>	<b>51</b>
<b>Bilaga 2 - Intervjuguide (Till skolpersonal).....</b>	<b>53</b>
<b>Bilaga 3 - Intervjuguide (Till rektorn) .....</b>	<b>56</b>
<b>Bilaga 4 - Medarbetarenkät .....</b>	<b>59</b>

# KAPITEL 1

---

## Introduktion

---

I följande kapitel kommer en bakgrundsbeskrivning till den bristfälliga psykosociala arbetsmiljön i skolverksamheter att beskrivas. Bakgrundsbeskrivningen kommer även bidra till en ökad förståelse över rektorernas och skolpersonalens relation. Detta kommer fungera som underlag till problematiseringen som presenteras i 1.3. Utifrån problematiseringen introduceras syfte och frågeställningar som ligger till grund för studien, avslutningsvis presenteras avgränsningar.

### 1.1 Problembakgrund

Under olika tidsperioder och allt efter samhällsstrukturens förändringar har skolans funktion och betydelse växlat starkt (Richardson, 2010, s. 11). Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001, s. 45) beskriver hur det under 1990-talet skedde stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Dessa förändringar resulterade i ett högre tempo på många arbetsplatser där skolan var en av dessa. Under 1990-talet ökade antalet elever med 20% medan antalet lärare stagnerade (Hallberg, 2005, s. 42). Lärarens kontroll och autonomi började även minska och det höga tempot samt kraven började sätta sina spår i individens välmående (Månsson & Persson, 2004, s. 303). Lärare fick under 1990-talet en allt försämrade arbetsmiljö, vilket resulterade till att de oftare inföll i utbrändhet och stress (Hallberg, 2005, s. 42). I och med denna radikala förändring på arbetsmiljön har skolan blivit ett alltmer aktuellt diskussionsämne.

Under de senaste 10–15 åren har skolan blivit ett av Sveriges största arbetsmiljöproblem (Månsson & Persson, 2004, s. 301). Backman (2000, s. 4) beskriver hur det har skett fler förändringar i skolan under de senaste 10 åren än vad det har gjort under hela 1900-talet. Detta har resulterat till att lärare tillhör den yrkesgrupp med högst psykisk belastning. Den psykiska belastningen var en bakomliggande faktor till varför psykisk ohälsa ökade bland lärare (Backman, 2000, s. 4). På grund av de förändringar som har skett i samhället under de senaste 20 åren har skolan behövt genomgå olika organisationsförändringar (Sjöstrand, 2018, s. 4). Tidigare var fokus på arbetsmiljöarbetet i skolan att minska de fysiska riskerna som till exempel brist i arbetsredskap och buller på

arbetsplatsen. Numera har fokus under de senaste åren varit på ohälsa samt vilken inverkan den psykosociala arbetsmiljön har på arbetstagarnas hälsa (Sjöstrand, 2018, s. 4).

Lärare tillhör den yrkeskategori med bland annat höga arbetskrav, dåligt socialt stöd och långa arbetsdagar, vilket kan ha blivit orsaken till arbetsrelaterad stress. Detta uppstådda problem har resulterat i att fler lärare säger upp sig eller sjukskriver sig (Månsson & Persson, 2004, s. 301–302). Åkervall och Johansson (2015, s. 3) konstaterar att sjukfrånvaron inom skolan ökar på grund av en dålig psykosocial arbetsmiljö. Samtidigt hävdar Månsson och Persson (2004, s. 311) att individen är beroende av en god arbetsmiljön för att må bra. Individen är beroende av bland annat, en trygg arbetsplats, stöd från chefen, bra relationer samt intressanta och stimulerande arbetsuppgifter. Åkervall och Johansson (2015, s. 3) menar att en god psykosocial arbetsmiljö i skolan kan vid ett lyckat utövande bidra till att den psykiska ohälsan minskar.

Genom att se till antal elever och antal personal är skolan en av de största arbetsplatserna i Sverige. Den psykosociala arbetsmiljön blir därav väsentlig för att skapa en trivsamt arbetsplats (Arbetsmiljöverket, 2020). Om arbetsmiljön är bristande menar Abrahamsson och Johansson (2013, s. 9–10) att det inte enbart påverkar individen utan den kan även skapa negativa effekter för organisationer och samhället. En bristande arbetsmiljö menar Tyrstrup (2014, s. 31) kan bero på att samspelet mellan individer inte fungerar. Detta tyder på att individer har olika uppfattningar om sin arbetsmiljö. För att individer ska ha en liknande uppfattning och därmed möjlighet till att skapa värde är samspel och integrering väsentliga. Samspel och integrering behöver dock inte alltid leda till att värde skapas, eftersom det beror på vilken handling som utförs (Tyrstrup, 2014, s. 31–32).

## **1.2 Tidigare forskning**

Det finns tidigare studier som benämner psykosocial arbetsmiljö, arbetsmiljö, stress, psykisk ohälsa, värde, värdeskapande och värdeförstörande. I många studier framgår det att psykisk ohälsa är ett samhällsproblem och skolan är den arbetsplats där detta ökar. I en tidigare studie av Bergquist och Kristoffersson (2018) studeras hur högstadielärare upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Resultatet framhävde problematiken som lärare står inför vid plötsliga förändringar på arbetsplatsen. Det visade sig även att höga krav var en faktor som många lärare upplevde kunde

leda till stress och i sin tur till sjukskrivningar. Det blev därmed svårt för lärare att kunna hantera stress på ett hälsofrämjande sätt. Det går utifrån studien att konstatera att det finns flera aspekter i kombination med varandra som påverkar en lärares mående, därmed går det inte att utse en specifik (Bergquist & Kristoffersson, 2018).

Sjöstrand (2018) resonerar om vilka faktorer som leder till arbetsrelaterad stress samt psykisk ohälsa i arbetslivet. Över hälften av alla lärare anser att deras arbetsbelastning inte är acceptabel. Lärarna anser även att de inte får tillräckligt med vila och återhämtning under och efter arbetstid, vilket resulterar i stress. Åkesson och Stéen (2019) är ytterligare två författare som skriver om lärarens arbetsrelaterade stress. Författarna visar på hur gymnasielärare hanterar och upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Utifrån detta blev slutsatsen att många av lärarna upplever sin psykosociala arbetsmiljö som stressig, där utmaningen är att kombinera arbete med fritid samt hitta en balans som inte har en negativ inverkan på deras mående (Åkesson & Stéen, 2019). Studierna Bergquist och Kristoffersson (2018), Sjöstrand (2018) och Åkesson och Stéen (2019), tyder på att arbetsrelaterad stress och försämrad hälsa inom läraryrket redan är ett forskat område.

Det har även visat sig att det finns studier om vad som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö och hur en ledare ska vara för att medarbetaren ska kunna genomföra sitt dagliga arbete (Hedrenius, 2015). Författaren redogjorde för de ledaregenskaper som en rektor bör tillämpa för att främja en god psykosocial arbetsmiljö bland lärarna, exempelvis positiv entusiasm, kommunikation och hälsofrämjande aktiviteter. Resultatet indikerar att rektorerna fick en djupare förståelse för deras egna ledarskap samt hur deras arbete främjar en god psykosocial arbetsmiljö åt lärarna. Fokus på samarbete mellan rektor och lärare blev därmed väsentlig i skapandet av en trivsamt arbetsplats (Hedrenius, 2015). Därmed går det att konstatera att även ledarskap och den psykosociala arbetsmiljön redan är ett studerat område.

Lärarnas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö kan förändras, detta genom att värdeskapandet mellan lärare och en annan person påverkas. En tidigare forskning gjord av Espersson och Westrup (2019) beskrivs hur värde mellan individer både kan skapas och förstöras. Resultatet av studien tyder på att en individ kan förstöra värdet på tre sätt, nämligen genom förhållande, begränsningar och motsägelser i samverkan med andra individer (Espersson & Westrup, 2019). Ytterligare författare som hävdar att värde skapas genom interaktioner är Lusch och Vargo (2008, s. 257) som



hävdar att värde skapas genom interaktion där samordning och aktiviteter används för att uppmärksamma individuella behov. Det går därmed att konstatera att värde i relation till individer redan är ett studerat område samt att den psykosociala arbetsmiljön både kan upplevas positiv och negativ.

De ovan nämnda exemplen visar att tidigare forskning har studerat: hur högstadielärare upplever sin psykosociala arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress i läraryrket, hur rektorn arbetar med att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö för lärarna, hur gymnasielärare upplever sin psykosociala arbetsmiljö samt hur värde i samskapande mellan individer kan skapas och förstöras. Det framgår att ett återkommande tema i dessa studier, som även är faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön är: stress, krav och förändringar. Det som däremot inte har betraktats är den psykosociala arbetsmiljön utifrån värde. Därför anser vi att det finns en lucka i tidigare forskning gällande sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och värde.

### **1.3 Problematisering**

Utifrån den problembakgrund 1.1 och tidigare forskning 1.2 som presenterades, kan följande problem identifieras, att antalet sjukskrivningar ökar med åren i skolverksamheter. Detta eftersom fler och fler lärare upplever sin psykosociala arbetsmiljö som bristfällig. En bristfällig psykosocial arbetsmiljö kan bero på höga krav, långa arbetsdagar, stress, läraren har mindre kontroll, högt tempo, brist i arbetsredskap, buller, psykisk belastning, höga arbetskrav och dåligt socialt stöd. En bristfällig psykosocial arbetsmiljö beskriver Bergquist och Kristoffersson, (2018) kan resultera till att fler lärare mår psykisk och fysiskt dåligt. Därmed blir rektorns och skolpersonalens relation väsentlig för att minska den psykiska ohälsan på arbetsplatsen. Detta eftersom en god psykosocial arbetsmiljö underlättar för båda parter att kunna skapa värde. Värde behövs eftersom det är ett sätt för individen att må bra, vilket bidrar till en känsla av gemenskap (Lusch & Vargo, 2014, s. 57, 144). Det blir således relevant att undersöka den psykosociala arbetsmiljö i skolan och värdeskapandet mellan skolpersonal och rektor för att se vad det är som gör att skolpersonalen sjukskriver sig. Vidare finns det inte många tidigare studier som har satt skolpersonalens perspektiv och rektorns perspektiv i relation till varandra.

## 1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att analysera och skapa en förståelse över den psykosociala arbetsmiljön på en skola, utifrån värdeskapande mellan skolpersonal och rektor. Detta eftersom allt fler lärare upplever en ökad arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa. I samband med detta kan möjligheten till att skapa ett värde mellan rektor och skolpersonal begränsas, vilket kan leda till värdeförstörande. Detta leder oss fram till följande frågeställningar:

- *Hur uppfattar skolpersonalen sin psykosociala arbetsmiljö?*
- *Vilken betydelse har skolpersonalens uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö för hur rektor och skolpersonal kan skapa respektive förstöra värde?*

## 1.5 Avgränsningar

Studien utgår ifrån diverse avgränsningar då det framgår att den psykosociala arbetsmiljön redan är ett utforskat ämne. Därmed kommer denna studie se på sambandet mellan den psykosociala arbetsmiljön och värde då vi inte har funnit tidigare studier om detta. En avgränsning som har gjorts är att endast se till en specifik skola i Sverige. Det finns en medvetenhet om att liknande undersökningar i andra kulturer kan ge andra resultat på grund av den kulturella och demografiska skillnaden. Vidare har även denna studie avgränsats genom att utgå ifrån följande begrepp: psykosocial arbetsmiljö, värde, värdeskapande och värdeförstörande samt synsätten: rektorperspektiv och skolpersonal perspektiv. Detta för att få en djupare förståelse över skolpersonalens psykosociala arbetsmiljö samt värdeskapande i relation till rektorn.

### **Teoretisk referensram**

---

I följande kapitel kommer fem delar att beskrivas: psykosocial arbetsmiljö, en dålig psykosocial arbetsmiljö, värde, rektor och skolpersonal. Genom detta kan en ökad förståelse över uppsatsens syfte skapas: “att analysera och skapa en förståelse över den psykosociala arbetsmiljön på en skola, utifrån värdeskapande mellan skolpersonal och rektor”. Den psykosociala arbetsmiljön kommer ge en förståelse vad en god sådan är och vad en dålig kan resultera i. Värde, värdeskapande och värdeförstörande sätts i relation med den psykosociala arbetsmiljön, för att betrakta när dessa värden antingen skapas eller förstörs. Delarna “rektorperspektiv” och “skolpersonal perspektiv” kommer att ge en förståelse över rektorns ansvar på en skola och skolpersonalens arbetsuppgifter.

#### **2.1 Psykosocial arbetsmiljö**

Den psykosociala arbetsmiljön är enligt Abrahamsson och Johansson (2013, s. 10) ett vanligt begrepp som beskrivs enligt följande: “[...] människans samspel med omgivningen, hur människor påverkas av arbetsmiljön men också hur människan utvecklas av och utvecklar arbetsmiljö. Psykosocial arbetsmiljö omfattar individens interaktion med alla delar i arbetssituation” (Abrahamsson & Johansson, 2013, s. 10). Vidare kan den psykosociala arbetsmiljön, som Hallberg (2005, s. 41) beskriver, påverkas av faktorer som till exempel arbetsuppgiftens innehåll, organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljöns innebörd för den enskilda individen. Samtidigt hävdar Åkerwall och Johansson (2015, s. 4) att den psykosociala arbetsmiljön omfattar faktorer som har en inverkan på arbetsmiljön. Dessa faktorer är till exempel arbetsmängd, högt tempo och konflikter.

Abrahamsson och Johansson (2013, s. 10) redogör för att den psykosociala arbetsmiljön både kan vara fysisk och psykisk. Den fysiska arbetsmiljön kan enligt Åkerwall och Johansson (2015, s. 4) vara exempelvis oljud, värme, kyla och belysning som kan påverka individens mående och stressnivå. Den psykiska miljön innefattar till exempel individer och relationer (Abrahamsson & Johansson, 2013, s. 10). För att uppnå ett psykiskt välbefinnande är exempelvis relationer till andra människor samt att kunna hantera stress viktigt. För att den anställde ska få möjligheten till att

kunna utveckla detta, bör arbetsgivaren lyssna till den anställdes behov och ge rätt förutsättningar till att hen uppnår ett välbefinnande på arbetsplatsen (Abrudan & Conea-Simiuc, 2019, s. 288).

För att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö beskriver Göransson, Lindfors, Ishäll, Nylén, Kylin och Sverke (2013, s. 114) att arbetsgivare och arbetstagare bör samarbeta. Författarna menar att arbetsgivaren bör kontrollera att arbetsmiljön uppfyller de krav som arbetsmiljölagen fastslår. Abrahamsson och Johansson (2013, s. 9–10) beskriver hur en god psykosocial arbetsmiljö kan komma att påverkas av vilken arbetstakt, arbetssätt och arbetsfördelning som råder i företaget. Den goda arbetsmiljön skapar även en stimulans och sammanhang för individen, där krav, utmaningar och arbetsbelastning behöver balanseras både på fysisk och psykisk nivå. Målet är att en arbetsplats bör genomsyras av exempelvis trivsel, respekt och öppen kommunikation. Detta eftersom dessa faktorer både kan skapa välmående inom- och utanför arbetet (Abrahamsson & Johansson, 2013, s. 9–10). Samtidigt hävdar Abrudan och Conea-Simiuc (2019, s. 293) att kommunikation och relationer används för att stärka lagkänslan. Detta är något den anställde kan uppleva som underlättande att kunna be om hjälp av sina kollegor samt chef vid jobbiga perioder.

## **2.2 En dålig psykosocial arbetsmiljö: psykisk ohälsa, stress och sjukskrivningar**

Månsson och Persson (2004, s. 301) beskriver hur allt fler individer i dagens samhälle upplever den psykosociala arbetsmiljön som ett problem. Den psykosociala arbetsmiljön beskriver Göransson et al. (2013, s. 114) kan leda till stressrelaterad ohälsa och sjukskrivningar för arbetstagaren. Detta kan i sin tur resultera i att en obalans i arbetsmiljön uppstår. Det är därmed viktigt att individen har en sund balans mellan till exempel arbetslivet och återhämtning för att undvika arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa (Göransson et al., 2013, s. 114). Enligt Hallberg (2005, s. 42) uppstår det en kostnad för samhället vid sjukfrånvaro. Det påverkar med andra ord inte bara individens hälsa och välmående, utan det påverkar även samhället i stort om individen är sjukskriven.

Alla människor är olika och det som är dålig psykosocial arbetsmiljö för en person kan vara bra för en annan. Genom att se till statistiken går det dock att konstatera att sjukskrivningar i dagens samhälle beror på den psykosociala arbetsmiljön (Lindell & Nilsson, 2015, s. 6). Allt fler anställda väljer att inte klaga över det som de anser är dåligt på arbetsplatsen. Istället för att berätta om de

problem som de upplever väljer individen att säga upp sig eller sjukskriva sig. Om inga förbättringar för att motverka problemen i den psykosociala arbetsmiljön görs, kan det resultera i att fler sjukskriver sig (Lindell & Nilsson, 2015, s. 39). Hallberg (2005, s. 54) menar att de anställda bör vara delaktiga och få vara med och påverka deras arbetssituation för att få en bättre psykosocial arbetsmiljö.

En annan faktor som kan leda till dålig psykosocial arbetsmiljö är det som Li och Zhang (2019, s. 1) nämner om tillfredsställelse. Om medarbetaren inte upplever tillfredsställelse på jobbet mår individen inte bra men om individen är tillfredsställd på jobbet tyder det på ett gott välmående. Vidare beskriver författarna att läraryrket möter många utmaningar och problem som till exempel stress, trötthet och mental utmattning, vilket påverkar lärarens fysiska och psykiska hälsa. Om lärare upplever en ständig stress känner de inte tillfredsställelse (Li & Zhang, 2019, s. 1–2). Det visar sig att “Sjukskrivningar med psykiska diagnoser ökar bland lärare, enligt färskta siffror från Försäkringskassan som Lärarförbundet sammanställt. Risken att bli utbränd eller drabbas av depression är större för lärare än sammantaget för alla yrken” (Berger, 2015). Författaren beskriver hur sjukskrivningar ökar och att lärare tillhör den största riskgruppen till att infalla i psykisk ohälsa. Det har visats att det finns ett samband mellan psykisk ohälsa och sjukskrivningar, enligt Skandia (2019) har ohälsan från år 2010 till 2019 ökat med 18 procent. Utvecklingen går därmed åt fel håll, då siffrorna ökar efter varje år (Berger, 2015).

Idag är ohälsa, sjukskrivningar och stress ett allt vanligare problem i samhället, det berör många individer (Vingård, 2020, s. 7). Men vad betyder psykisk ohälsa? Vingård (2020, s. 8) definierar begreppet som “[...] vanligtvis brukar man i benämningen psykisk ohälsa inkludera allt från nedsatt psykiskt välbefinnande, till exempel i form av oro eller nedstämdhet, till allvarliga psykiska sjukdomar som schizofreni eller förstämningssyndrom”. Att veta när vardaglig stress övergår till påfrestningar på en individs välmående kan vara svårt att se (Vingård, 2020, s. 8). Den psykiska ohälsan fortsätter att öka trots att forskningen ständigt går framåt (Backman, 2000, s. 19).

Sedan 1990-talet har antal långtidssjukskrivningar ökat, enligt Glise (2007, s. 94) beror ökningen på psykisk ohälsa. Påfrestningar och livshändelser kan vara bakomliggande orsaker till varför en individ insjuknar i psykisk ohälsa. I arbetslivet är exempelvis socialt stöd, hur meningsfullt arbetet känns, möjlighet till uppskattning och balans mellan krav och inflytande, psykologiska faktorer

som har stor betydelse för den arbetande (Glise, 2007, s. 94). Detta är även något Vingård (2020, s. 7) beskriver, vid utveckling av psykisk ohälsa kan flera faktorer spela en betydelse som exempelvis psykiskt ansträngande arbete, höga krav och konflikter. De människor som befinner sig i riskzonen för psykisk ohälsa menar Backman (2000, s. 16) är de med hindrande arbetsvillkor. Mellan år 1998 och 1999 ökade antalet sjukskrivningar för lärare från 21 procent till 27 procent. Diagnosen för dessa sjukskrivningar var främst psykisk ohälsa (Backman, 2000, s. 17). Något som bör poängteras enligt Backman (2000, s. 17–19) är att om antal lärare som sjukskriver sig ökar, kommer arbetsbelastningen för de kvarstående lärare på arbetet att öka. Detta kan i sin tur leda till en negativ spiral då dessa människor kan insjukna i psykisk ohälsa på grund av att flera psykologiska faktorer inte är i balans (Backman, 2000, s. 17–19).

Det finns ett samband mellan psykisk ohälsa och arbetsrelaterad stress, Glise (2007, s. 95–96) beskriver att i yrken som kräver ansvar och kontakt med andra människor ökar risken till att uppnå en högre stressnivå (Glise, 2007, s. 95–96). Enligt Fink (2009, s. 549) kan stress definieras som följande: “Stress is the nonspecific response of the body to any demand”. Stress är något som alla människor upplever, Jones (2001, s. 89–90) beskriver att det är ett tillstånd som oftast är negativt riktat som exempelvis kan leda till huvudvärk, högt blodtryck och dåliga arbetsprestationer. Hur människor reagerar på stress kan variera, Jones (2001, s. 90–92) menar att individen kan reagera och uppleva ångest, hjärtslag och panik.

Om en individ känner att hen inte kan hantera en situation kan negativ stress uppstå, om stressen däremot är rimlig och stimulerande för en individ kan en situation upplevas som kontrollerad, vilket i sin tur gör att stressen blir positiv (Arbetsmiljöverket & Statistiska centralbyrån, 2001, s. 10). När en individ upplever en ökad stressnivå kan prestationsförmågan komma att påverkas. Människor i närheten, familjen, fritidsaktiviteter och arbete kan bli faktorer som påverkar individens välmående (Glise, 2007, s. 95, 99). Hög arbetsbelastning är även en orsakande faktor till varför många människor upplever stress, detta är något Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001, s. 11) benämner. Andra bidragande faktorer kan exempelvis vara oklara arbetsbeskrivningar och en dålig fysisk arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket & Statistiska centralbyrån, 2001, s. 11, 38).

## **2.3 Värde, värdeskapande och värdeförstörande**

### **2.3.1 Värde**

Värde är ett begrepp med många definitioner, Lundgren och Starke (2017, s. 1) menar att "Något är ett värde eller att något har värde". Vidare hävdar författarna att det både finns positiva och negativa värden, ett positivt värde kan beskrivas med hjälp av ordet trygghet. Samtidigt menar Lundgren och Starke (2017, s. 19) att det finns olika typer av värde till exempel individuellt värde. Författarna beskriver att individuellt värde omfattas av känslor aspekter hos en individ och dess enskilda känslor. Lusch och Vargo (2014, s. 57) beskriver värde som ett sätt för individen att uppnå välbefinnande. Att uppleva värde är unikt i just en specifik händelse, i den händelsen behöver inte flera parter vara inblandade för att en individ ska uppleva värde. Däremot kan en individ bestämma sig för att omringa sig bland andra människor och platser som kan möjliggöra att känna värde (Lusch & Vargo, 2014, s. 57).

### **2.3.2 Värdeskapande**

Ett värde kan även skapas tillsammans med en individ, Nair och Blomquist (2020, s. 39) menar att värdeskapande kan uppstå genom att antingen individen är källan till värde eller en organisation. När individen är källan skapas värdet i samband med en miljö genom till exempel interaktion, kreativitet och motivation. När organisationen är källan, skapas värdet genom att olika värdefrågor berörs som exempelvis ledning, kunskap och innovation (Nair & Blomquist, 2020, s. 39). Värdeskapande beskriver Edvardsson, Tronvall och Gruber (2011, s. 6) är något som skapas i sociala sammanhang, där nästintill alla faktorer kan spela en bidragande roll till att uppnå värde. Lusch and Vargo (2014, s. 144) beskriver även hur alla faktorer är inblandade i värdeskapande processen. Detta eftersom det krävs två parter för att värde ska kunna skapas. Edvardsson, Tronvall och Gruber (2011, s. 16) menar även att exempelvis en individs värderingar, behov och vad hen tycker om, kan påverka möjligheten till att skapa värde. Författarna Echeverri och Skålén (2001, s. 358) beskriver att värdeskapande kan uppstå när två individer är vänliga, engagerade, förstår varandras behov och försöker underlätta för varandra att uppnå dessa behov.

### **2.3.3 Värdeförstörande**

Att skapa värde mellan två parter kan ibland bli en utmaning, enligt Plé och Cáceres (2010, s. 431) kan värdeförstörande uppstå när en av motparten inte känner tillfredsställelse. Espersson och Westrup (2019, s. 115) förklarar värdeförstörande enligt följande: "Value destruction occurs when there is an incongruous perception between the parties regarding the goal, what has been agreed on, or what is included in the course of action regarding procedures, understandings and engagements". Författarna menar vidare att begreppet är relativt nytt och det finns en del litteratur som har utforskat detta, dock finns det möjlighet till att vidareutveckla för att öka förståelsen för värdeförstörande (Espersson & Westrup, 2019, s. 116).

Värdeförstörande är även, precis som värdeskapande, ett resultat som uppstår genom ett integrerat samspel (Echeverri & Skålén, 2011, s. 367). Författarna beskriver att mötet mellan två individer kan leda till värdeförstörande i samband med att de har svårt att se varandras behov, har olika synsätt samt inte kommer överens (Echeverri & Skålén, 2011, s. 359). Enligt Plé och Cáceres, 2010, s. 432) kan värdeförstörande processen variera beroende på vilken situation och organisation det uppstår i. Värde kan förstöras på olika sätt, Espersson och Westrup (2019, s. 123) beskriver hur värdet kan förstöras genom att två parter under kommunikationsprocessen antingen ökar eller minskar värdet. Författarna hävdar även att värde kan förstöras när en person skapar begränsningar för en annan persons möjlighet till individuell utveckling.

## **2.4 Rektorperspektiv och ansvar**

Enligt Göransson et al. (2013, s. 115) är chefen viktig i ett företag eftersom chefen ansvarar för att skapa ett hälsofrämjande arbete och uppnå en god medarbetarhälsa. I skolan är det en rektor som har ansvaret över medarbetare och arbetsfördelning, rektorn ska både fungera som en chef men även som pedagogisk ledare (Svenskt näringsliv, 2016, s. 14). Lärarna ska få de förutsättningar som behövs för att kunna genomföra sina dagliga arbetsuppgifter. Utifrån detta ska även möjlighet till gemensamma träffar med andra lärare erbjudas, för att kunna förmedla sin egna kunskap men även ta del av andra personers kunskaper (<https://www.skolinspektionen.se>).

En rektor ansvarar i genomsnitt för 25 lärare och även för utförandet av medarbetarsamtal för att se hur lärarna mår. Ansvarsområden varierar i storleken, vilket har visat sig ha en inverkan på de



möjligheter rektorn har till att kunna vara en pedagogisk ledare. Om områdena ökar kan det påverka rektors möjlighet till att vara närvarande (Skolinspektion, 2012, s. 17). Enligt Hallberg (2005, s. 41) bör en chef eller ledare vara insatt och närvarande i arbetsgruppen. Chefen ska föregå med gott exempel och möjliggöra så de anställda upplever trivsel på sin arbetsplats. Kvalitet och utveckling är exempel på funktioner som rektorn ska sträva efter att uppnå på arbetsplatsen (Skolinspektion, 2012, s. 7, 10). Skolkulturen kan vara en faktor som gör att utvecklingen och kvaliteten påverkas. Även om rektorn fungerar som ledare är kommunikationen central för att skapa ett djupare band mellan medarbetare och chef (Skolinspektion, 2012, s. 23). En chefs betydelse på en arbetsplats enligt Hallberg (2005, s. 54) är till exempel att indirekt se till att anställda umgås, visa vad som är viktig samt vad som är tillåtet att göra och inte göra. Utifrån ovanstående stycken går det att konstatera att rektorn har en stor och viktig roll i skolan. Rektorn har flera ansvarsområden och roller, detta kan resultera i att rektorer befinner sig i en hög arbetsbelastning och i en pressad situation (Bornliden, 2015, s. 20).

## **2.5 Skolpersonal och deras arbetsuppgifter**

Att arbeta som lärare är ett arbete med mycket ansvar (<https://pedagogiskamagasinet.se>). Arbetsuppgifterna varierar dock från lärare till lärare, där arbetsuppgifterna fördelas utifrån tjänstefördelningen och är anpassade utifrån deras arbetstid. Tjänstefördelningen ska till exempel innehålla mentorskap, rastvakt, rättning av nationella samt undervisning åt elever (Kjellberg, 2019). Enligt Lärarnas Riksförbund (2019) är rättning av prov den arbetsuppgift som många lärare upplever som mest påtaglig eftersom de inte får tillräckligt med tid för rättningen. Samtidigt beskriver Lärarnas Riksförbund (2017) att lärare vid rättning av prov inte bör drabbas av en orimlig arbetsbelastning, utan läraren ska ha möjlighet att prata med rektorn huruvida tjänstefördelningen ska vara, samt om arbetsbelastningen blir för hög bör rektorn agera och förändra lärarens situation.

Ett arbete kan upplevas som en bidragande faktor till god hälsa. Det förutsätter däremot att det finns en balans både i hur en organisation väljer att göra förändringar och individens nuvarande välmående (Sjöstrand, 2018, s. 3–5). Eftersom läraren redan har mycket ansvar kan införandet av nya arbetssätt i en skolverksamhet leda till förvirring och osäkerhet hos läraren, vilket i sin tur kan leda till ohälsa och stress (Sjöstrand, 2018, s. 3–5). Läraryrket är därmed mer komplext än vad många tror på grund av det ansvar som läraren har, vilket kan leda till både press och stress.

Forskningen visar även att det är svårt att dra en gräns mellan det privata och det offentliga, eftersom lärarens tankar, känslor och värderingar kan påverka lärarens handling (<https://pedagogiskamagasinet.se>).

Ett förekommande problem som många lärare upplever, menar Hallberg (2005, s. 42) är den höga arbetsbelastning och stress som arbetet medför. Dessa psykosociala problem kan medföra i en ökad risk för sjukfrånvaro och utbrändhet. En individ kan uppleva en stressig situation som positiv, om det finns möjlighet till återhämtning, vilken resulterar till personlig utveckling (Sjöstrand, 2018, s. 2). Däremot visar en studie av skolverket att läraren endast har fem procent möjlighet till återhämtning under arbetstid (Sjöstrand, 2018, s. 6). Den psykosociala arbetsmiljön är även av betydelse för hur läraren mår på arbetsplatsen (Åkerwall & Johansson, 2015, s. 2). Många lärare upplever den fysiska arbetsmiljön som otillfredsställande, på grund av exempelvis städning, ventilation och ljudnivå (Hallberg, 2005, s. 42). Därav är den psykosociala arbetsmiljön central för att uppnå en god hälsa. Om en individ exempelvis upplever hög arbetsbelastning eller arbetsmiljön är bristfällig ökar risken för psykisk ohälsa. (Arbetsmiljöverket & Statistiska centralbyrån, 2001, s. 11). För att motverka denna risk har inflytande och krav en stor betydelse menar Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001, s. 18). Detta eftersom läraren har krav på sig själv och arbetsuppgifterna, det är mängden och storleken som har betydelse för om risken ökar.

### Metod

---

I följande kapitel kommer val av metod att presenteras. Studien utgår från en kvalitativ metod, där individuella semistrukturerade intervjuer har genomförts. Detta för att få en ökad förståelse över studiens syfte och för att kunna besvara de frågeställningar som ställdes i introduktionskapitlet. Vidare i metoden kommer transkriberingsprocessen, urval, förförståelse och de etiska övervägandena att redogöras för.

#### 3.1 Kvalitativ metodologi

Metod är enligt Kvale och Brinkman (2014, s. 84) “vägen till ett mål” men det kan även förklaras som en samling regler. I denna studie arbetar vi kvalitativt för att kunna tolka det insamlade materialet. Studien utgår ifrån individuella semistrukturerade djupintervjuer. En intervju skapar kunskap i samspel mellan intervjuaren och intervjupersonen (Kvale & Brinkman, 2014, s. 84–85). Semistrukturerade intervjuer menar Bryman (2018, s. 563) utgår från att intervjuaren har formulerat en intervjuguide och följer denna under intervjun. Det finns en medvetenhet om att semistrukturerade intervjuer kan försvåra för oss som intervjuare att tänka utanför guiden, då fokus var på att få med de nedskrivna frågorna. När frågorna besvarades kunde det ibland bli svårt att komma på följdfrågor eller nya frågor.

Val av metod gjordes eftersom det ansågs passande i förhållande till de ställda frågeställningarna:

- *Hur uppfattar skolpersonalen sin psykosociala arbetsmiljö?*
- *Vilken betydelse har skolpersonalens uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö för hur rektor och skolpersonal kan skapa respektive förstöra värde?*

Intervjuerna har sitt ursprung från en skola, där intervjuer med två rektorer (en rektor och en biträdande rektor) och åtta medarbetare har genomförts. Detta för att få en inblick i hur skolpersonalen upplever den psykosociala arbetsmiljön. I utförandet av intervjuerna fick vi utvecklade svar, vilket inte hade varit möjligt i genomförandet av enkäter eller observationer, detta eftersom vi hade möjlighet att ställa följdfrågor. Följdfrågorna resulterade i att respondenterna kunde utveckla sina svar, vilket har bidragit till en djupare analys.

I en kvalitativ studie beskriver Bryman (2018, s. 467–468) även hur trovärdighet och pålitlighet kan användas. Trovärdighet innebär att forskningen är sann och ska redovisas för de personer som väljer att ta del av studien. För att på detta vis få en bekräftelse av att forskaren har en rätt verklighetsuppfattning. Pålitlighet innebär däremot att forskaren har ett granskande synsätt. Forskningsprocessen redovisas för att skapa en fullständig bild av vad som har skett under studiens gång.

### **3.2 Insamling av empiri**

Studien utgick från semistrukturerade intervjuer där intervjuguiden var central. Intervjuguiden användes för att få en struktur under intervjuerna, vilket förenklade både för intervjuaren och intervjupersonen. Bryman (2018, s. 565) menar att en intervjuguide kan fungera som en minneslista och kan skapa struktur för intervjuaren. Val och formulering av frågor är viktiga för att kunna få ut något av intervjun. Men även för att få svar på de frågeställningar studien har som mål att besvara. Under själva intervjun bör intervjuaren vara väl förberedd och flexibel, detta eftersom intervjupersonen måste känna sig bekväm och ha möjlighet att utveckla sina svar (Bryman, 2018, s. 565–567).

Studiens intervjuguide var strukturerad då vi först började med att förklara vilka etiska rättigheter respondenten hade till exempel anonymitet. Därefter ställdes inledande frågor för att “mjukstarta intervjun”, exempelvis frågor om intressen och livserfarenheter. Inledande öppna frågor menar Bryman (2018, s. 569–570) kan vara bra för att här kan intervjuaren få en syn i hur intervjupersonen upplever sin tillvaro och vilka personliga erfarenheter hen har. För att få mer djup i svaren användes mellanliggande frågor, vilket enligt Bryman (2018, s. 570) innebär att ställa mer följdfrågor till de inledande öppna frågorna. Däremot upptäckte vi att de mellanliggande frågorna som berörde ordet “värde” eller “värdeförstörande” skapade förvirring hos respondenten då de inte förstod vad vi menade med frågorna. I efterhand borde vi varit mer tydliga i hur vi formulerade dessa frågor för att inte skapa förvirring, speciellt då orden ingår i studiens syfte och frågeställningar. Slutligen ingick avslutande frågor i studiens intervjuguide, för att ge respondenten möjlighet till att tillägga något eller korrigera sina svar. Vi upplevde att reaktionen på denna möjlighet för intervjupersonen blev en trygghet. Bryman (2018, s. 570) beskriver att avslutande frågor uppmärksammar återigen intervjupersonen om vad som har tagits upp tidigare i intervjun.

Under intervjuerna följdes intervjuguiden till en viss del däremot kunde följdfrågor och nya frågor uppstå beroende på vad respondenten svarade. Samtidigt upplevde vi under intervjuerna att fler frågor kunde funnits med i intervjuguiden för att underlätta när det blev svårt att komma på nya frågor. Detta kan vara något att ta lärdom av till nästa gång vi genomför en intervju, att det är viktigt att ställa fler frågor som kan leda till att respondenten ger längre och utvecklande svar. Alla intervjuer kunde genomföras då ingen valde att hoppa av. Detta upplevdes som en positiv respons på att de kändes trygga med de ställda frågorna. Tryggheten kunde även bero på att vi valde att genomföra intervjuerna på deras arbetsplats, en skola. Detta eftersom det skulle fungera med deras schema samt att de fick förfrågan i missivbrevet att intervjuerna kunde både genomföras digitalt eller fysiskt.

Utöver de semistrukturerade intervjuerna, fick vi tillgång till en medarbetarenkät som rektorn gav oss. Denna gjorde rektorn för att få möjlighet värdeskapande med skolpersonalen samt för att få reda på hur de upplever sin arbetsplats. Skolpersonalen fick vara anonyma och den tilldelas till oss genom en PowerPoint och i pappersformat. Denna medarbetarenkät kommer finnas som bilaga i studien.

### **3.3 Transkribering**

Efter utförandet av intervjuer behöver den insamlade datan transkriberas för att i sin tur kunna användas i exempelvis en studie. Transkriberingen ger intervjuaren möjligheten att återigen få en inblick i hur och vad intervjupersonen sa under intervjun (Bryman, 2018, s. 577–578). Vid en transkribering finns vissa regler som bör tas i beaktning enligt (<http://web.abo.fi>), är exempel på regler att tydligt markera vem som säger vad i intervjun, skriv ut allt som sagts och markera skratt och pauser. I denna studie har dessa transkriberingsregler använts men även det som (<https://transkribering.nu>) benämner. Att ta bort “liksom” och “ju” som inte bidrar särskilt mycket till det som sägs, skriv om talspråk till skriftspråk, ta inte med “hm” eller “eh”, halva meningar utesluts samt om något inte hörs tydligt skrivs (hör inte TT:MM:SS). Detta för att göra texten läsbar och få fram respondentens budskap tydligare (<https://transkribering.nu>). Efter intervjuerna, transkriberades materialet och allt skrevs ut. Om det till exempel förekom skratt, tystnad, att de tänker länge eller en paus, sattes detta i en hakparentes och kursiverades. Vid pauser och när de tänkte länge sattes tre punkter före hakparentesen för att förtydliga.

Transkriberingsprocessen gick bra, däremot tog det lång tid, vilket vi inte var inställda på. Ibland kunde det vara svårt att höra vad informanten sa i intervjun därmed blev vi tvungna att spola tillbaka flera gånger. Intervjuerna spelades även in med två mobiltelefoner för om det skulle hända något med en mobiltelefon kunde vi säkerställa att vi fortfarande hade intervjun kvar i den andra telefonen. När transkriberingen var klar raderades alla inspelningar från mobiltelefonerna för att säkra respondenternas etiska rättigheter.

### **3.3.1 Tillvägagångssätt och användning av det insamlade materialet**

När transkriberingen av de 10 intervjuerna var klara utgick vi från processen, sortera, reducera och argumentera som enligt Rennstam och Wästerfors (2015, s. 67–69) bidrar till en överblick över materialet och vad det handlar om. Det första steget i processen är att sortera materialet, vilket Rennstam och Wästerfors (2015, s. 67–69) menar är att skapa ordning och kategorisera materialet. Detta eftersom det bli lättare att hantera samt analysera det. Andra steget i processen är att reducera materialet, vilket innebär de viktigaste kategorierna som kommer ha störst inverkan på arbetet väljs (Rennstam & Wästerfors, 2015, s. 103). Det sista steget i processen är att argumentera för materialet, vilket innebär att forskaren hävdar något genom att medverka i pågående utforskning och teoretisering över teoretikers begrepp och teorier (Rennstam & Wästerfors, 2015, s. 137).

I denna studie sorterades det fram olika kategorier: trivsel, stress, elever, föräldrar, mål, ohälsa, privatliv, arbetsbelastning, rektor, förutsättningar, mående, ledning, stöd, sjukfrånvaro, arbetsmiljö, fysisk och psykisk. Efter sorteringen av materialet gjordes en reducering av materialet genom att rangordna kategorierna. De viktigaste kategorierna sattes högst upp medan de andra sattes längst ner. Delar av materialet som vi valde att skära bort i utförandet av reducering var privatliv, föräldrar och mål eftersom vi ansåg att dessa inte kommer hjälpa oss att besvara frågeställningarna. Efter reduceringen hade vi endast de kategorier som vi ansåg vara mest lämpliga kvar till vår analys. Dessa kategorier användes senare i analysen genom att argumentera för materialet. Med hjälp av dessa kategorier nyanserade och kompletterade vi teoretikers begrepp samt teorier. Vi bidrog med andra ord till forskningen.

### 3.4 Urval

Ett urval används enligt Bryman (2018, s. 226), för att få fram ett stickprov av den totala populationen. Eftersom det inte är möjligt vi till exempel en undersökning att få tillgång till alla respondenter. Ryen (2004, s. 71–72) menar att ett urval inte endast handlar om att få tillgång till undersökningspersoner utan ett urval handlar även om att välja vilken miljö som undersökningen ska genomföras i. Denna studie utgick från ett icke-sannolikhetsurval som Bryman (2018, s. 227) hävdar är ett urval som framkommer på ett annat sätt än genom slumpmässigt urval. Detta innebär att alla intervjupersoner inte har lika stor chans att bli utvalda. Urvalet blir således inte generaliserbart, vilket tyder på att studien endast kan utgå från den undersökta gruppen och inte hela populationen (Bryman, 2018, s. 244–245).

För att få fram urvalet har denna studie använt sig av en grindvakt som tillämpade ett icke-sannolikhetsurval. Bryman (2018, s. 190–191) beskriver vikten av att tillhandahålla en “grindvakt”. En grindvakt är en person som hjälper forskarna att få tillträde. I detta fall var grindvakten rektorn på Måndag-till-Fredags skolan. Rektorn bidrog till att hitta de nio respondenter som ville ställa upp på en intervju. Vidare gav grindvakten intervjupersonernas mailadresser till oss, för att vi skulle kunna skicka ut ett missivbrev för att informera om studien. Det visade sig vara en lyckad metod eftersom intervjupersonerna kom med snabb respons, vilket gjorde att vi kunde skapa ett schema för kommande intervjuer. Det fanns däremot en medvetenhet om att denna studiens val av metod kan få negativa konsekvenser för resultatet. Detta på grund av att urvalet inte är ett slumpmässigt urval och kan därav inte generaliseras, men på grund av tidsbegränsning valdes denna metod.

Fiktivt namn	Befattning	Datum	Intervjulängd
Elin	Mentor	2020-04-14	45 minuter
Greta	Lärare	2020-04-14	55 minuter
Hans	Lärare	2020-04-14	49 minuter
Anna	Lärare	2020-04-14	50 minuter
Eva	Lärare	2020-04-16	45 minuter
Hanna	Rektor	2020-04-16	44 minuter
Kalle	Biträdande rektor	2020-04-16	47 minuter
Mia	Lärare	2020-04-16	45 minuter
Hugo	Lärare	2020-04-17	47 minuter
Petra	Studie- och yrkesvägledare	2020-04-17	56 minuter

### 3.5 Förförståelse

Artiklar och böcker var väl utvalda för att stärka studiens syfte. Det finns en medvetenhet om att det finns tidigare forskning i andra delar av världen än enbart i Sverige, men då denna studie syftar till en skola i Sverige har främst svensktalande forskning valts. Vi gick in med en viss förförståelse innan studiens början. En förförståelse beskriver Thurén (2006, s. 58) som ett sätt att tolka saker och se på verkligheten. Förförståelsen vi hade innan intervjuerna var att vi båda har gått på högstadiet i en svensk skola och hade därmed en del inblick i hur det är att vistas i den miljön. Tillgången till Måndag-till-Fredags skolan berodde på att en av oss själva har gått på skolan samt har en nära släktrelation till rektorn. Detta upplevdes däremot inte som ett hinder under intervjuerna eftersom det bidrog till att vi kunde inta varsin roll. Intervjupersonen som själv hade gått på skolan hade möjlighet att förstå vad som skrivs mellan raderna, det uppstod en självreflektion. Den andra intervjuaren kunde däremot se mönster och ur ett annat perspektiv som den andra intervjupersonen inte på grund av sin förförståelse om skolan.

Något som noterades under intervjuerna var att skolpersonalen kände igen en av intervjuerna, vilket i somliga fall ledde till att samtalet hamnade utanför intervjuguiden eftersom respondenten



började småprata med intervjuaren. Genom att vi förhöll oss till intervjuguiden fick vi trots småpratet ändå svar på de frågor som vi ville få svar på. Däremot hade vi även en förförståelse att svaren på frågorna kunde begränsas då skolpersonalen var medvetna om relationen som en av intervjupersonerna hade till rektorn.

### **3.5 Etiska överväganden**

En viktig aspekt vid forskning är att utgå ifrån etiska principer, för att säkerställa att respondenten är skyddad (Ryen, 2004, s. 155–156). En etisk princip som Bryman (2018, s. 170) hänvisar till är samtyckeskravet. Författaren hävdar att intervjupersonerna har rätt att själv bestämma över sitt deltagande i undersökningen. I denna studie har respondenterna, via ett missivbrev som skickades ut till dem, själva fått bestämma över sitt deltagande. Missivbrevet var tydligt formulerat med information om frivilligt deltagande och deras rättigheter. Detta för att personerna ska känna sig trygga med intervjun.

Genom missivbrevet (Bilaga 1) fick respondenterna välja att delta i studien eller inte. Såldes resulterade detta till ett skriftligt samtycke där intervjupersonerna godkände sitt deltagande. Respondenterna gav även sitt samtycke under själva intervjun, vilket gjorde att de fick ytterligare en möjlighet. En annan etisk princip som denna studie utgår ifrån är konfidentialitetskravet. Enligt Bryman (2018, s. 170) och Ryen (2004, s. 157) innebär konfidentialitetskravet att respondenterna är helt anonyma och all information om respondenterna ska förvaras på ett säkert ställe. I denna studie fick respondenterna vid intervjuerna tydlig information om hur deras identitet behandlades. Intervjupersonerna fick även fiktiva namn för att säkerställa att dem är helt anonyma.

Studien utgick även från informationskravet som Bryman (2018, s. 170) menar innebär att respondenterna ska få tillgång till vad studien handlar om, deras rättigheter samt att de när som helst kan välja att avsluta intervjun. I denna studie ställdes frågan under intervjuerna om det var okej att spela in, vilket alla intervjupersoner godkände. Vidare informerades respondenterna att inspelningarna, under transkriberingen, förvaras på två mobiltelefoner som ingen obehörig har tillgång till. Efter transkriberingen tillfrågades intervjupersonerna om de ville få tillgång till transkriberingen för att få möjlighet till att korrigera eventuella feltolkningar. En respondent ville få transkriberingen mejlad eftersom hen tyckte det skulle bli intressant att läsa igenom sina svar,

de övriga intervjupersonerna kände sig nöjda och hade förtroende för det insamlade materialet. Detta kan dock resultera i att respondenten väljer att korrigera sina svar och ta bort information som vi kunde ha nytta av till studiens resultat.

Den fjärde och sista etiska princip som Bryman (2018, 171) belyser är nyttjandekravet. Detta krav innebär att den insamlade datan endast får användas i forskningsändamål. Därmed kommer respondentens svar inte att användas till något annat än till forskning. I denna studie informerades detta krav i början av intervjuerna genom följande citat “Resultatet av studien kommer enbart användas i forskningsändamål.” (Bilaga 2).

### Analys

---

I detta kapitel kommer respondenternas svar att presenteras utifrån ett antal teman. Detta för att få en inblick i hur skolpersonalen uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö men även värdet som skapas mellan skolpersonalen och rektorerna. Temana kommer vidare ligga till grund i utförandet av diskussionen och slutsatsen.

#### 4.1 Hur uppfattar skolpersonalen sin arbetsmiljö?

Den psykosociala arbetsmiljön menar Abrahamsson och Johansson (2013, s. 10) är central för hur en individ upplever sin arbetsmiljö. Det framgår att respondenterna generellt upplever sin arbetsmiljö som god, detta på grund av hanterbara arbetsuppgifter, god trivsel och ett gynnsamt ledarskap. Eva resonerar på följande sätt apropå arbetsmiljön:

*Arbetsmiljön menar jag om man kan säga alla faktorer som kan definiera en arbetsmiljö. Allt från en bra klass, akustiken till exempel blir bättre och bättre i matsalen med åren, har ordnats. Kollegorna...[paus] de flesta, är lätta att jobba med, ärligheten, ensamheten.*  
(Eva)

Eva upplever sin arbetsmiljö som god eftersom hon anser att både den psykiska och fysiska arbetsmiljön är bra. Samtidigt hävdar Göransson et al. (2013, s. 114) att en god arbetsmiljö behöver inte enbart skapas av den psykiska och fysiska arbetsmiljön utan det kan även skapas genom relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Alla intervjupersoner upplevde en god relation med rektorerna detta eftersom medarbetarna kunde vända sig till dem om problem uppstod i arbetet. Detta kan därmed vara en av anledningarna till varför medarbetarna upplevde en god arbetsmiljö på skolan.

Abrahamsson och Johansson (2013, s. 9–10) hävdar att trivsel, kommunikation och rätt mängd arbetsbelastning är samtliga faktorer som bidrar till välmående och stimulans för individen. Denna stimulans kan resultera till att individen uppnår en god arbetsmiljö (Abrahamsson & Johansson, 2013, s. 9–10). Det framgår tydligt i intervjuerna att Måndag-till-Fredags skolan är en trivsamt

arbetsplats med god kommunikation och en lagom mängd arbetsbelastning där kollegorna hjälps åt för att lösa svåra situationer. I medarbetarenkäten (Bilaga 4) går det att tyda att 54,3 procent av skolpersonalen ser mycket fram emot att gå till arbetet, vilket är ett positivt omdöme. Följande två citat tyder på vad som bidrar till den goda arbetsmiljön som finns på skolan samt att trivseln bidrar till att arbetsbelastningen inte känns påfrestande:

*Jag tycker att jag trivs med människorna, jag trivs med eleverna, jag trivs med personalen. Jag tycker att personalen är väldigt duktiga på att jobba tillsammans. Samarbetar när det händer saker som är utöver det vanliga så hjälps man åt. Man kavlar upp ärmarna och går in och stöttar varandra och det tycker jag är jätte bra. (Hanna)*

*[...] för mig just nu så spelar det ingen roll om arbetsbelastningen är hur hög som helst eller hur låg som helst jag vill tillbaks så fort som möjligt. För det är för jag trivs. (Hans)*

Vidare framgick det tydligt av intervjupersonerna att återhämtning var en viktig faktor för att klara av sitt dagliga arbete. Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001, s. 52) resonerar att när arbetet blir intensivt och krävande underlättar det för en person att när som helst under arbetspasset kunna ta pauser och prata med kollegor. Återhämtning var för respondenterna viktigt för att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö. Intervjupersonen Elin menar att arbetet ibland kan vara krävande och därav behöver hon ta pauser för att kunna återhämta sig och samla energi. Detta kan framgå i nedanstående citat:

*Ibland låser jag in mig på mitt kontor när jag känner att "nu är det för mycket", ofta ta en rast eller gömma mig här i personalrummet. (Elin)*

Elin berättar även under intervjun att hon efter en arbetsdag har möjlighet till återhämtning. Detta eftersom hennes tjänst inte kräver att fortsätta arbeta hemma, vilket hon påpekar är något lärare däremot behöver göra. Respondenten Greta berättar att arbetsdagen aldrig är över, utan att det finns alltid något mer hon kan eller behöver göra när hon befinner sig hemma. Detta uppmärksammar hon som ett problem, att aldrig vara ledig från jobbet. Samtidigt känns det inte som ett jobb när hon befinner sig hemma, detta eftersom det ger henne någonting. Greta tycker det är roligt att exempelvis komma på nya idéer och hålla sig uppdaterad samt läsa på om forskning

som berör hennes arbetsområde. Hans ytterligare en respondent som tar med sig arbetet hem, men som inte heller upplever det som påfrestande.

#### **4.2 Den psykosociala arbetsmiljöns effekter på skolpersonalens mående**

Abrahamsson och Johansson (2013, s. 10) redogör att individer möter arbetsmiljön som en helhet och skiljer därmed inte den fysiska och psykiska arbetsmiljön åt. I genomförandet av intervjuerna framgick det däremot att respondenterna motsäger denna teori genom att skilja mellan den fysiska och psykiska arbetsmiljön. I nedanstående citat resonerar Hugo om varför läraryrket kan vara psykiskt påfrestande:

*För idrotten är mer... [paus] den belastar mer mentalt, det är jobbigt att hålla reda på alla, de springer och är överallt. Utomhus, inomhus samt formatet. Men just i pulsprojektet så är det inte så mycket för- och efterarbete utan det är mer i situationen som det är kan vara tungt. (Hugo).*

Även respondenten Hans upplever att yrket kan påverka måendet. Utifrån följande citat förklarar han hur det kan gå upp och ner, där främst den psykiska arbetsmiljön kan vara påfrestande:

*Men ja blir det många sådana under en period som är jobbig kan det vara mentalt påfrestande, då kan jag ta med mig jobbet hem och må lite dåligt och grubbla över och känna att det är tufft. På samma vis som då att i bra stunder, så kan man komma hem och känna "Wow detta är det bästa jobbet i hela mitt liv. (Hans)*

Utifrån de ovanstående citaten och intervjuerna framkommer det att den psykiska arbetsmiljön är mest påfrestande för skolpersonalen. Vingård (2020, s. 7) resonerar hur psykiskt ansträngande arbete kan vara påfrestande för en individs mående på jobbet. Detta framkom i intervjuerna då respondenternas yrke påverkar dem på ett sätt som kan få dem att må dåligt. Det som påverkar respondenten psykiskt är den mentala belastningen som lektioner kan skapa. Även perioder med hög arbetsbelastning som till exempel rättning av nationella påverkade respondenterna psykiskt.

Å ena sidan går det att konstatera att den psykiska arbetsmiljön har en stor påverkan på skolpersonalen men å andra sidan har även den fysiska arbetsmiljön en negativ påverkan på personalen. Enligt Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001, s. 11) är den fysiska arbetsmiljön en faktor som kan leda till att individer upplever stress på arbetet. I intervjuerna framkom det att framförallt hög ljudnivå och buller är faktorer som bidrar till en negativ fysisk arbetsmiljö på skolan. En dålig fysisk arbetsmiljö kan enligt Li och Zhang (2019, s. 1) påverka en individs välmående och trivsel på jobbet. Författarna hävdar att den fysiska och mentala hälsan kan påverkas om individen ständigt utsätts för stress, detta kan i sin tur leda till en dålig psykosocial arbetsmiljö (Li & Zhang, 2019, s. 1–2). Följande citat visar att Eva både har påverkats fysiskt och mentalt på arbetet, vilket har påverkat hennes hälsa negativt.

*Till exempel jag har magsår, det hade jag inte innan, alltså det kom när jag började här, av elever som var oerhört jobbiga att jobba med. (Eva)*

Respondenten Eva förklarar att anledningen till att hon fick magsår var framförallt på grund av stress. Samtidigt tror hon att det berodde på sitt engagemang och att hon tar saker personligt. Detta är även något Hugo har noterat som en utmaning, att ta saker personligt, som kan påverka hans mående. Däremot har det inte resulterat i en fysisk skada på hälsan. Att inte klaga över det som är dåligt på arbetsplatsen och det som får arbetstagaren att må dåligt är enligt Lindell och Nilsson (2015, s. 39) ett vanligt problem. Måndag-till-Fredags skolan motsäger däremot denna teori eftersom respondenterna anser att de kan ha en öppen dialog med rektorerna angående deras arbetsbelastning. Respondenterna anser själva att deras arbetsmängd och arbetsbelastning är hanterbar och att det finns tillräckligt med resurser för att kunna hantera dem. En respondent som anser att arbetsbelastningen är hanterbara är Greta. Följande två citat visar på att Greta inte upplever en hög arbetsbelastning.

*Ja, jag har rätt mycket arbetsuppgifter, det har jag men eftersom jag nu tycker att det är roligt så känner jag inte det som en belastning [...]. (Greta).*

*[...] jag försöker tänka ibland, är det någonting mer som jag behöver, nej, asså då behöver man verkligen ingenting. (Greta).*

Trots detta framkommer det i intervjuerna att en del respondenter upplever stress. De har exempelvis varit sjukskrivna på grund av arbetet, fått magsår, fått ta bort arbetsuppgifter samt fått

korta ner sina lektioner, vilket kan bero på en hög arbetsbelastning. Detta är något som Månsson (2004, s. 42) bekräftar, många lärare upplever en hög arbetsbelastning, dock är en ökning av resurser lösningen till att minska detta problem (Månsson, 2004, s. 22, 42). Samtidigt har den offentliga sektorn minskat på resurser, vilket har resulterat i att arbetsbelastningen har stigit (Backman, 2000 s. 6). Det kan med andra ord bli en utmaning för skolor att minska personalens upplevda arbetsbelastning med hjälp av ökning av resurser. Däremot har flera respondenter uppskattat när rektorerna på Måndag-till-Fredags skolan visat förståelse och tillåtitt förändringar i respondentens schema för att på detta vis minska arbetsbelastningen.

Utifrån intervjupersonernas svar går det å ena sidan att konstatera att skolpersonalen på skolan överlag inte är stressade. Å andra sidan framkommer det att vissa perioder är mer stressade än andra. Om en stressad situation skulle uppstå känner skolpersonalen att det finns tillräckligt med stöd från kollegor och rektorerna samt möjlighet till återhämtning. Detta motbevisar däremot Sjöstrands (2018) forskning som nämns i 1.2 om att över hälften av alla lärare upplever att de inte får tillräckligt med vila och återhämtning under och efter arbetstid, vilket resulterar till att lärarna upplever stress i sitt arbete. I nedanstående citat berättar Anna om den stress hon upplever på skolan.

*Stress är det varje dag på olika sätt men det finns positiv stress och negativ stress, jag upplever det som positiv stress. Sen kommer det alltid perioder med extra belastning och den värsta belastningen är i mars när vi har de nationella proven och då blir det extra belastning. (Anna)*

Anna förklarar även under intervjun att när hon är hemma och är sjuk får hon inte tillräckligt med återhämtning, det blir snarare ett stressmoment. Detta eftersom Anna måste planera och förbereda lektioner till vikarien som ska täcka hennes lektioner, vilket påverkar hennes återhämtning. Detta är även något Hans nämner, som de största stressmomenten för honom. När han är hemma och är sjuk är stressen för honom att inte få en vikarie till sina lektioner. Däremot hävdar Fink (2009, s. 549) att människor reagerar olika på stress och hur mycket personen reagerar varierar från person till person. Petra är en person som upplever stress på ett annat vis än vad Anna och Hans gör. Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001, s. 10) hävdar att om en person känner att hen inte kan hantera en situation kan negativ stress uppstå. Petra har upplevt negativ stress på arbetsplatsen och har ibland inte lyckats hantera en stressad situation.

*[...] jag har varit hemma en vecka och sen har jag gått tillbaka, och det har varit i samband med dessa topparna då jag har känt att nu har det varit lite mycket men sen har jag gått tillbaks. Men jag har tagit hjälp och jag har sagt till och då har jag fått styr på sakerna igen. Detta har varit två gånger men det har inte varit mer än så. Det har kört ihop men sen har det löst sig och sen är jag tillbaks på banan igen. (Petra)*

Det framgår även i intervjun att Petra trivs på sitt jobb och tackar gärna "ja" till saker då hon tycker att det är roligt. Genom att ta på sig för mycket arbete hamnar hon i en stressad situation som ökar arbetsbelastningen, vilket resulterade i att hon fick vara hemma från jobbet två gånger. Att veta när vardaglig stress övergår till påfrestningar på en individs välmående menar Vingård (2020, s. 8) kan vara svårt att se. Det har i Petras fall varit svårt att veta hur mycket arbete hon kan ta på sig utan att stressen övergår till negativ påfrestning på hälsan. Månsson och Persson (2004, s. 303) hävdar hur lärare har fått en minskad kontroll och att högt tempo påverkar deras välmående. En minskad kontroll är däremot inget som skolpersonalen på Måndag-till-Fredags skolan verkar uppleva, däremot kan de uppleva stress vid högt tempo.

Backman (2000, s. 16) hävdar att individer med hindrade arbetsvillkor är de individer som riskerar att utsättas för ohälsa. Intervjuerna motsäger dock Backmans forskning då ingen respondent på Måndag-till-Fredags skolan upplever att deras arbetsvillkor hindras. 71,4 procent (Bilaga 4) upplever däremot att det har mycket bra förutsättningar för sitt arbete. Mia resonerar kring förutsättningarna på skolan på följande sätt:

*[...] jag känner mig välkommen och jag känner att jag har utrymme utanför mitt yrke och att jag har en väldigt bra stöttning från ledningen här. (Mia)*

Som benämns i stycket ovan utsätts Petra ibland för stress som kan påverka henne negativt. Detta beror i största del på att hon har för många arbetsuppgifter. Men med hjälp av pauser i arbetet kan hon lättare hantera sin arbetssituation, vilket förklaras i nedanstående citat:

*Jag tycker att det är en bra nödbroms, det här med...[paus] för mig är det att gå in och sätta mig i massagestolen, vi får ju lov att sitta där i 20 minuters arbetstid i veckan, [...]*



*att gå in där när jag känner att nu är de lite mycket [...]då passar jag på att bromsa. 20 minuter där inne och få andas ut, det funkar bra för mig. (Petra)*

Samtidigt som det är bra med korta pauser i arbetet för återhämtning, kan det som Petra resonerar, ibland bli ett måste. Petra känner att hon måste ta pauser för att klara av att hantera arbetsuppgifterna, vilket kan tyda på det som Göransson et al. (2013, s. 114) nämner om en osund balans mellan arbetslivet och återhämtning kan leda till arbetsrelaterad stress och ohälsa. En annan respondent som har påverkats av arbetsbelastningen är Hugo. Han känner sig trött efter en arbetsdag och behöver ibland sova på eftermiddagen för att återhämta sig. Detta framgår i det som Glise (2007, s. 95–96) beskriver, att yrken som kräver ansvar och kontakt med andra människor ökar risken till att uppnå en högre stressnivå. Jones (2001, s. 89–90) beskriver samtidigt att stress som ett tillstånd är oftast negativt och kan leda till huvudvärk, högt blodtryck och dåliga arbetsprestationer. Att Hugo upplever sig trött efter en dag på jobbet kan därmed bero på den stress som han handskas med under arbetsdagen. Således går det att konstatera att det kan finnas en del aspekter som inte uppfyller kraven för en god psykosocial arbetsmiljö på Måndag-till-Fredags skolan.

### **4.3 Vilken betydelse har skolpersonalens uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö för hur rektor och skolpersonal kan skapa respektive förstöra värde?**

#### **4.3.1 Värde**

Positivt värde menar Lundgren och Starke (2017, s. 1) är ett värde som kan beskrivas med hjälp av ordet, trygghet. Utifrån en del respondenter framgår det att Måndag-till-Fredags skolan är en trygg arbetsplats. Det går att konstatera att trygghet på Måndag-till-Fredags skolan är välbefinnande för skolpersonalen. Att känna ett välbefinnande påstår Lusch och Vargo (2014, s. 57) är att uppleva värde. Detta resulterar därmed i att trygghet är ett värde som får skolpersonalen att må bra på arbetsplatsen. Mia resonerar på följande sätt apropå en trygg arbetsplats:

*Vi vet var vi har varandra och vi vet var gränserna går och så och det gäller för alla. Alla accepterar varandra, det är inte någon, som jag upplever, som pratar skit om varandra. Vi är alla lika mycket värda. [...]. Det finns inte den här stoltheten att jag inte klarar det*

*och jag tror att mina arbetskamrater klarar det bättre utan vi hjälps åt här och det känns bra. (Mia)*

Ovannämnda citat tyder på att det finns en god stämning på arbetsplatsen där man hjälper varandra vid behov. Citatet kan även vara en form av värde som Lundgren och Starke (2017, s. 19) benämner som individuellt värde. Mia upplever värde utifrån den trygghet som arbetsplatsen ger henne samt goda relationer med kollegor. Mia anser även att de förändringar som skolan gör är nyskapande och får henne att uppleva ett individuellt värde. En annan respondent som upplever ett individuellt värde på arbetsplatsen är Greta. Hon upplever att hon får ut något av sitt arbete, även om det ibland kan innebära mycket jobb, gör hon det utan svårighet, vilket kan tydas i nedanstående citat:

*[...] överlag jobbar jag nog ganska mycket. Men det känns inte som ett jobb när jag är hemma utan det känns mer som att det ger mig något. (Greta)*

#### **4.3.2 Värdeskapande**

Det individuella värdet kan även skapas tillsammans med någon, vilket Nair och Blomquist (2020, s. 39) benämner som värdeskapande. Utifrån intervjuerna framkom det att det finns en specifik anda på skolan där alla är lika mycket värda och där alla jobbar tillsammans och hjälps åt. "Måndag-till-Fredags andan" fanns, för en del respondenter, redan på skolan när dem började arbeta där och denna anda var för många respondenter värdeskapande. Respondenten Mia berättar i intervjun att alla accepterar varandra, de vet var de har varandra samt hjälps åt när det behövs. Det finns en känsla av att ingen är bättre än någon annan, alla är lika mycket värda samt att alla är välkomna. Mia's redogörelse för "Måndag-till-Fredags andan" presenteras i 4.3.1. Den här andan kan liknas med det som Nair och Blomquist (2020, s. 39) hävdar att både individen och organisationen är källan till värde och kan tillsammans upprätthålla värde. Detta framgår när rektorerna arbetar med att upprätthålla andan genom till exempel kommunikation, ha en öppen fysisk dörr och att uppmuntra till att göra saker tillsammans. Skolpersonalen upprätthåller andan genom till exempel att hjälpas åt när det behövs, kommunicera och accepterar varandra. Greta resonerar på följande sätt angående "Måndag-till-Fredags andan":

*Här kunde man gå in i personalrummet och sätta sig var som helst och så har vi alltid haft det men när man då hör med andra på andra skolor och hur det är där då är det väldigt mycket prestige. (Greta)*

Greta jämför skolan med andra skolor och konstaterar att stämningen på denna skolan är en bidragande faktor till värdeskapande. En annan faktor som kan leda till värdeskapande är kommunikation. Espersson och Westrup (2019, s. 123) beskriver att en god kommunikation mellan två parter kan öka värdet. Det framkommer i flera intervjuer att en god kommunikation mellan rektor och skolpersonal är värdeskapande. En annan respondent, Elin, förklarar att hon känner en stark trygghet till den biträdande rektorn (Kalle), vilket kan vara värdeskapande både för Elin men även för Kalle. Vidare förklarar Elin att en rektor som har en fysisk öppen dörr är värdeskapande eftersom det skapar en trygghet för henne. Att rektorn väljer att ha en fysisk öppen dörr kan tolkas som att de är måna om att skolpersonalen ska känna en trygghet, samt förmedla att skolpersonalen kan vända sig till dem när det behövs.

Relation till chefen var för många intervjupersoner en viktig faktor i värdeskapandet. Nair och Blomquist (2020, s. 39) resonerar att ledning är exempel på en värdefråga som berörs inom en organisation. Detta visar på att det är viktigt med en bra ledning i en organisation för att skapa värde mellan två parter, i detta fall mellan skolpersonal och rektor. Det framgår i intervjuerna att goda relationer till kollegor och rektorer var viktigt för att må bra. En god relation bidrog till en minskad stress, eftersom de kunde ha en öppen dialog samt rektorn visade förståelse och stöd över skolpersonalens nuvarande arbetsbelastning. Enligt Echeverri och Skålén (2001, s. 358) uppstår en god relation när en individ tar hänsyn och visar förståelse för en annan individs behov. Detta framgår på Måndag-till-Fredags skolan i följande citat, här förklarar Eva varför hon anser att en god chef är viktigt för henne och kan vara värdeskapande.

*För mig är det väldigt viktigt att man har en bra rektor eller en bra ledning runt omkring sig som lyssnar på det som jag som arbetstagare säger vilka åsikter jag har. (Eva).*

### 4.3.3 Värdeförstörande

Om två individer inte lyckas skapa värde kan det istället leda till värdeförstörande, vilket Echeverri och Skålén (2011, s. 359) menar kan uppstå om individerna har svårt att läsa av varandras behov och har olika synsätt. Rektorer på Måndag-till-Fredags skolan arbetar kontinuerligt med att ta hänsyn till varje individs behov och dess förutsättningar. Detta resulterade i schemalagd tid då skolpersonalen har en möjlighet till att utföra administrativt jobb. En del intervjupersoner valde däremot att ta med sig jobbet hem men inte på grund av tidsbrist utan på grund av att de anser att jobbet är roligt. Respondenten Hans beskriver i citatet nedan att arbetet inte känns påfrestande.

*[...] jag skulle påstå att jag har med mig yrket hemma väldigt mycket men som känns för mig en arbetsituation som inte är påfrestande för mig, utan att jag trivs med den och tycker den är okej. (Hans)*

Om arbetet däremot skulle upplevas påfrestande hävdar Li och Zhang (2019, s. 1–2) att det påverkar en individs välmående. Detta framgick av exempelvis respondenten Hans eftersom han upplevde att det största stressmomentet för honom var att vara hemma sjuk. Glise (2007, s. 95, 99) menar att en ökad stressnivå kan påverkas av flera olika faktorer, till exempel av arbete och familj. I Hans situation påverkade arbetet hans stressnivå, detta då han kände stress över att missa lektionstillfällen. En respondent som har påverkats negativt av stressen är Eva, som har haft magsår vilket resulterade i värdeförstörande eftersom hon fick sjukskriva sig.

Enligt Plé och Cáceres (2010, s. 431) kan värdeförstörande uppstå när en av motparten inte känner tillfredsställelse. En respondent som upplever värdeförstörande är Greta. Hon måste vistas i en lugn miljö utanför arbetet, detta eftersom den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen utsätter henne för hög ljudnivå och buller. Värde kan även, enligt Echeverri och Skålén (2011, s. 367), förstöras i ett integrerat samspel. Detta framgår i nedanstående citat.

*Det går upp och ner, jag tycker att hon är jättebra eftersom hon agerar. Det händer någonting och det är VÄLDIGT positivt [...]. I vårt jobb är det jätteviktigt. Ungdomar och tre veckor det är en hel livstid utan där ska det hända något nu och det är super! Där är hon FANTASTISK! Sämre på andra saker men just när det gäller i den biten är det bra. Vi är nog rätt så överens om att vi har hat kärleksförhållande, om du förstår vad jag menar? [...]* (Anna)

I ovanstående citat framgår det att Anna inte alltid upplever att hon har en god relation med rektorn Hanna. Anna känner med andra ord ingen tillfredsställelse i relationen, vilket kan leda till värdeförstörande. I intervjun berättade även Anna om en händelse som skedde mellan henne och andra kollegor. Händelsen resulterade i att en konflikt uppstod, detta eftersom Hanna gick emot Annas värderingar om att inte "lyssna på skitsnack". Edvardsson, Tronvall och Gruber (2011, s. 6, 16) förklarar att många faktorer kan påverka möjligheten till att skapa värde. Det kan exempelvis krocka med en individs värderingar, vilket det i detta fall gjorde. Det framgick att en händelse på arbetet kan förstöra värdet mellan två personer. Under intervjun nämner Anna att hon, efter händelsen, började tappa respekt för Hanna. Sedan dess har deras relation gått från bra stunder till dåliga stunder. Ytterligare en intervjuperson som har upplevt att det har funnits tillfällen då arbetet inte har känts lika värdefullt, är Petra. Detta beskrivs i nedanstående citat:

*Ja men det är klart att det har funnits... [paus] inte vanligtvis, men det har väl med sitt eget läge att göra också, ibland är man kanske lite mer känslig och det är klart att man sliter som ett djur och ibland förväntar jag mig något slags konfetti regn när man går utanför dörren men det är inte rimligt. (Petra)*

Petra förklarar att vissa perioder är mer jobbiga än andra och dessa kan vara värdeförstörande för henne. Även en del andra respondenter resonerar att perioder då de har mycket att göra kan upplevas stressande, vilket i sin tur leder till att det blir svårare att skapa värde. Månsson (2004, s. 29) menar att en del påfrestningar för lärare kan vara rättning av prov och betygsbedömning. Det framgick i intervjuerna att hög arbetsbelastning i samband med rättning av nationella var påfrestande och därmed värdeförstörande. Rektorer hade en strategi för hur det skulle underlätta samt minska lärarnas arbetsbelastning vid rättning av nationella. Men på grund av dagens rådande situationen i samhället utfördes inte denna strategi. Detta tyder på att det finns en medvetenhet om vad som påverkar skolpersonalens mående och därmed förstör deras värde.

#### **4.4 Rektor och ansvar**

Något som verkar ha en stor betydelse på Måndag-till-Fredags skolan är kommunikation, trygghet och gemenskap. Enligt Hallberg (2005, s. 54) är en chefs betydelse på en arbetsplats att indirekt se till att anställda umgås, visa vad som är viktig samt vad som är tillåtet att göra och inte göra.

Detta är något som rektorerna på Måndag-till-Fredags skolan arbetar kontinuerligt med. Aktiviteter som exempelvis har införts på skolan för att stärka den psykosociala arbetsmiljön är, obligatorisk onsdagsfika och skicka ut veckobrev för att lyfta sådant som har varit bra. Andra aktiviteter är medarbetarsamtal, fysiska aktiviteter och inspirerande föreläsningar. Skolinspektion (2012, s. 23) beskriver hur kommunikationen mellan rektorn och medarbetaren är central för att kunna skapa en bättre relation. I nedanstående två citat förklarar Hanna hur hon och ledningen arbetar med att främja en god psykosocial arbetsmiljö på skolan.

*Dels så gör jag klassrumsbesök hos varje lärare, varje år är jag i deras klassrum och tittar på deras lektion och så ger jag dem feedback. Både positiva och negativa [...]. (Hanna)*

*Jag skriver veckobrev, varje vecka, varje fredag, så brukar jag sammanställa veckan lite och där brukar jag lyfta positiva saker som har hänt under veckan. Det kan vara positiva saker som alla har gjort. Det kan också vara individuella saker att ja just denna veckan så har den och den gjort något extra bra och så. (Hanna)*

Hallberg (2005, s. 41) menar att en ledare bör vara insatt och närvarande i arbetsgruppen och föregå med gott exempel för att möjliggöra att de anställda upplever trivsel på sin arbetsplats. Utifrån ovanstående två citat går det att konstatera att rektorerna på skolan arbetar för att säkerställa att medarbetarna upplever trivsel på arbetsplatsen. Däremot finns det en medvetenhet hos ledningen att all skolpersonal inte uppskattar de aktiviteter som utför. Skolpersonalens åsikter om aktiviteterna framkommer främst i medarbetarenkäten som Hanna skickar ut till dem. Enkätsvaren visar vad som är bra samt vad som är mindre bra på arbetsplatsen, vilket kan resultera till att Hanna kan nå ut till fler medarbetare.

Rektorerna besöker även personalens undervisning för att se ifall de har rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt dagliga arbete. För att förutsättningarna och trivsel på arbetsplatsen ska vara så bra som möjligt hävdar Skolinspektionen (2012, s. 7, 10) att rektorn bör sträva efter att uppnå kvalitet och utveckling på arbetsplatsen. I citatet nedan beskriver den biträdande rektorn detta:

*[...] dels har vi skyddsronder som vi går igenom varje termin, varje år [...] vi behöver byta ut lamporna det lyser för lite eller traditionella arbetsmiljö sakerna kan man väl säga. Om*

*något är trasigt, det är för mycket buller eller så [...] vi är rätt så måna om att det ska vara bra. Vi har en vaktmästare som varje dag eller åtminstone varje vecka, går runt och ser till att det är rent och snyggt [...] Sen har vi också stora möjligheter, vi har många olika typer av arbetsbord, stolar, det finns som Petra sitter på pilatesboll. Vissa har ståbord för man trivs med det, vi lägger rätt så mycket resurser på just de bitarna tycker jag. (Kalle)*

Här förklarar Kalle hur ledningen arbetar med den psykosociala arbetsmiljön på skolan. Under intervjun beskriver han att han upplever den fysiska arbetsmiljön som bra. Ledningen arbetar med den fysiska arbetsmiljön genom att se över praktiska faktorer som till exempel ljud och ljus. Dem är måna om att det ska se snyggt ut på arbetsplatsen för att skolpersonalen ska trivas. Utförandet av skyddsronder kan tänkas bidra till en trygg arbetsplats och skapa värde för skolpersonalen. Enligt Lindell och Nilsson (2015, s. 1) är det viktigt med en god fysisk arbetsmiljö eftersom det är en förutsättning för att medarbetarna ska kunna genomföra sitt dagliga arbete. Detta tyder på att Måndag-till-Fredags skolan strävar efter att uppnå kvalité och skapa förutsättningar för skolpersonalen. Genom intervjuerna framgår det även att ledningen arbetar med den psykiska arbetsmiljön genom att ta hänsyn till personalens åsikter samt önskemål om förbättringar kring arbetsmiljön. Ett exempel på detta är Petra som önskade sig en pilatesboll istället för en kontorsstol.

Måndag-till-Fredags skolan är en hälsoskola och vill därmed uppmuntra personalen till att genomföra vissa fysiska aktiviteter exempelvis träningspass. Göransson et al. (2013, s. 115) menar att chefen ansvarar för att skapa ett hälsofrämjande arbete och uppnå en god medarbetarhälsa. Detta är något som ledningen vill uppnå på Måndag-till-Fredags skolan. Däremot finns en medvetenhet om att inte alla tycker om fysisk träning och därmed finns alternativ för att alla ska kunna delta. Detta eftersom de fortfarande vill värna om gemenskapen och god stämning. I nedanstående citat förklarar Hanna hur de försöker förbli en hälsoskola och anpassa sig till all personal.

*Vi försöker få dem till att göra lättare saker som nu har vi detta året bestämt oss för att, vi har gjort ett bingo så man ska träna ett antal gånger så kan man vinna något på slutet. Och då har vi gjort aktiviteter så att alla ska kunna vara med. (Hanna)*

I utförandet av intervjuerna framkom det att rektorena har en medvetenhet om att en del av skolpersonalen upplever mer stress än andra, exempelvis vid rättning av prov. Därmed arbetar ledningen ständigt med att minska stressen hos personalen främst via samtal och medarbetarenkäter. Sjöstrand (2018, s. 23–24) hävdar att genom att arbeta med att öka beslutsutrymmet och det sociala stödet kan stressen på arbetsplatsen minska. I nedanstående två citat förklarar Hanna hur ledningen på skolan arbetar för att minska stressen för skolpersonalen.

*Vi har till exempel organiserat om så att vi har en mentor i varje arbetslag istället för att ha en klassföreståndare som man hade förr och det har gått jättebra och jag är jättenöjd med arbetet bakom. (Hanna)*

*[...] stressen hos ämneslärare har minskat att dem upplever att ja dem mår bättre i sitt arbete för dem hinner med sitt arbete på ett bättre sätt. (Hanna)*

I citaten framkommer det att införandet av mentorskapet har minskat stressen hos ämneslärare. Detta eftersom skolpersonalen får stöd och kan fokusera mer på sina arbetsuppgifter. I bilaga 4 håller 87,3 procent med att heltidsmentorer har minskat stressen. Ämneslärarna blir avlastade av mentorena, vilket har resulterat i ett välbefinnande som Vingården (2020, s. 13) hävdar uppstår på grund av att lärarna har fått högre kontroll. Införandet av mentorskapet tyder även på ett personalorienterat ledarskap som Vingård (2020, s. 14) redogör för.

#### **4.5 Skolpersonal och arbetsuppgifter**

Förändringar kan enligt Sjöstrand (2018, s. 5) påverka en individs välmående positivt men även negativt, eftersom det kan skapa förvirring och osäkerhet som kan leda till ohälsa och stress. I intervjuerna framkommer det att Måndag-till-Fredags skolan arbetar mycket med förändringar. De flesta respondenter anser att förändringar är bra och nyskapande. I nedanstående citat berättar Mia hur hon upplever de ständiga förändringarna som genomförs på skolan.

*Jag tycker att det är nyskapande. Det gör att, jag är den personen, jag vill inte gå i den här lådan hela tiden i 40 år utan jag vill ut. Jag vill lära mig nytt, därför är det också roligt att vara på jobbet, att jag har möjlighet att göra det. (Mia)*



I citaten framkom det att Mia är positiv till förändringar då hon anser att det ger henne en möjlighet att utvecklas som individ, vilket kan tänkas skapa ett individuellt värde för henne. Ytterligare en förändring som respondenterna upplever som positiv är rektorns införande av mentorskap, då det bidrar till en minskad arbetsbelastning och är värdeskapande för skolpersonalen. Däremot framkom det att respondenten Greta kan uppleva plötsliga förändringar som stressande, då det tar tid att få in nya rutiner i det dagliga arbetet. Förändringar kan som ovan nämnt påverka en individs välmående och därmed även den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001, s. 11) hävdar att den psykosociala arbetsmiljön är central för att uppnå en god hälsa. I nedanstående citat förklarar Petra vad hon anser är bidragande faktorer till en trivsam arbetsplats.

*Ja men dels så har vi mycket trivseln överlag här, vi har obligatorisk fika. Jag tycker att det känns väldigt viktigt att Hanna skickar ut ett veckobrev varje vecka, det tycker jag gör jättemycket, där det står saker vad som har hänt i veckan, det lyfts alltid någon i personalen varje vecka, någon som har gjort någonting. Vad det nu kan vara. [...] det gör något med en, att man blir lyft men att man förväntas göra sina saker. (Petra)*

Det går att konstatera att skolpersonalen anses ha en god hälsa i och med den goda psykosociala arbetsmiljön. Som nämdes i 4.5 har rektorn infört aktiviteter som exempelvis onsdagsfika, veckobrev och fysiska aktiviteter. Detta är något som respondenterna anser bidrar till en trivsam arbetsplats. Respondenten Elin beskriver exempelvis hur hon tycker att onsdagsfikan skapar en möjlighet till att stärka relationen till kollegor. Även respondenten Hans reagerar positivt till de förändringar och aktiviteter som rektorerna infört på skolan, exempelvis de fysiska aktiviteterna är bra för att stärka teambuilding. Trots att den psykosociala arbetsmiljön på skolan anses vara bra, förekommer det även en del stress och situationer som kan vara påfrestande för personalen. Läraryrket är komplext på grund av de ansvar som lärarna har (<https://pedagogiska.magasin.se>), vilket Elin konstaterar i nedanstående citat:

*Ibland kan det vara väldigt psykisk påfrestande med vissa grejer. Det är just för att vara mentor för en hel årskurs du ansvarar för ändå 100 ungdomar och inte minst för årskurs nio som ska till gymnasiet. [...]. Så ibland är jag så engagerad i det att jag börjar ta det personligt, "varför gör de inte som jag säger", ja varför? Men då vänder jag mig ofta till*

*mina kollegor som lugnar ner mig, ”att du inte kan göra mer än vad du gör, det ligger lite i eleverna också” men jag tycker att man inte är mer än människa. (Elin)*

Denna påfrestning och höga arbetsbelastning som Elin ibland upplever kan enligt Berger (2015) leda till sjukskrivningar och psykisk ohälsa. Trots att arbetet kan vara stressande och påfrestande menar Elin att kollegorna alltid finns där och kan hjälpa till ifall det behövs. Denna goda relation till kollegorna kan enligt Abrahamsson och Johansson (2013, s. 10) vara en bidragande faktor till en god psykisk arbetsmiljö. Vidare berättar Elin att hon även kan vända sig till rektorerna om hjälp behövs. Följande två citat tyder på en god relation mellan Elin och rektorerna.

*Jag tycker det är så skönt med vår relation, just för att han skapar en trygghet som gör att man kan öppna upp sig för honom och komma in till honom. (Elin)*

*[...] Väldigt öppna. Det är även Hanna också som är rektorn på skolan, väldigt mån om att man kan komma in om det är något, hjälper alltid en, har alltid svar på allt. [...] väldigt mån om sin personal, tycker jag absolut! (Elin)*

Även återhämtning är enligt Sjöstrand (2018, s. 2) en bidragande faktor till en god psykosocial arbetsmiljö. Läraren har endast fem procent möjlighet till återhämtning under arbetstid (Sjöstrand, 2018, s. 6). Däremot upplever skolpersonalen på Måndag-till-Fredags skolan att det finns möjlighet till återhämtning under arbetstid om stressiga situationer skulle uppstå. Detta gjorde exempelvis Petra som nämndes i 4.2, sätta sig i massagestolen i 20 minuter för att kunna klara av resten av arbetsdagen. Detta var för Petra värdeskapande eftersom rektorerna erbjuder skolpersonalen möjlighet till återhämtning under arbetstid.

Som skrivs i 4.4 försöker ledningen ta hänsyn till skolpersonalens åsikter, eftersom det finns en medvetenhet om att alla inte uppskattar de aktiviteter som utförs. En respondent som motsäger detta är Anna. I nedanstående citaten framgår det att Anna anser att det är bra att Måndag-till-Fredags skolan är en hälsoskola och att de utför fysiska aktiviteter. Däremot anser hon att det blir på bekostnad av vissa lärare och att ledningen inte tar hänsyn till skolpersonalens åsikter. Anna säger följande:

*[...] vi ska vara en hälsoskola och en hälsoskola i all ära! [...]. Man måste ha samma förhållande till ALL sin personal och det upplever jag inte riktigt att det är, inte riktigt.*  
(Anna)

För att skapa goda relationer hävdar Skolinspektionen (2012, s. 23) att en god kommunikation mellan rektor och medarbetare är centralt. I ovanstående citat framgår det att det finns en bristfällig kommunikationen mellan rektor och medarbetare, vilket kan leda till en dålig relation. I detta fall framgår det att ledning inte har tagit hänsyn till Annas åsikt vilket ledningen hävdar att dem gör.

## KAPITEL 5

### Diskussion

I detta kapitel kommer en diskussion om analysen lyftas fram. Diskussionen kommer belysa hur skolpersonalen uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö. Avslutningsvis kommer även en diskussion om värdeskapande i relation mellan rektor och skolpersonal att genomföras.

I empirin framgår det att skolpersonalen på Måndag-till-Fredags skolan trivs på arbetsplatsen, eftersom de har bra kollegor, hanterbara arbetsuppgifter och lagom mängd arbetsbelastning. Trots detta finns det personer som har påverkats negativt av arbetsmiljön. En person har fått vara hemma från jobbet två gånger då stressen och arbetsbelastningen har varit för påtaglig. En annan respondent har fått magsår och en annan gömmer sig i personalrummet när det blir för mycket samt har fått ta bort arbetsuppgifter från sitt schema. Den psykosociala arbetsmiljön är därmed inte enbart bra. Många nämner även att den psykiska är mer påfrestande än den fysiska arbetsmiljön. Den psykiska påfrestningen nämner vissa respondenter är idrotten, puls projekten och när det kommer jobbiga perioder. Den fysiska arbetsmiljön upplevs däremot som bättre, dock kan ljudnivån vara påfrestande för många. Skolans arbetsmiljö är något rektorerna arbetar med kontinuerligt däremot finns en medvetenhet att det alltid finns något att förbättra, därav försöker klagomål åtgärdas snabbt för att öka trivseln på arbetsplatsen.

Värde:	Värdeskapande:	Värdeförstörande:
Trygg arbetsplats	Måndag-till-Fredags andan	Vara hemma sjuk = stress
Välbefinnande/må bra	God relation och kommunikation	Magsår
Återhämtning	Onsdagsfika	Fysisk arbetsmiljö (buller och hög ljudnivå)
Massagestol	Fysiska aktiviteter (hälsoskola)	Varit hemma från jobb på grund av psykisk påfrestning
	Förändringar på skolan	Relation mellan rektor och skolpersonal
	Mentorskap	Rättning av nationella

I analysen framgick det att respondenterna upplever värde på olika sätt. En del respondenter upplever värde i samband med den trygghet som arbetsplatsen ger dem. En annan aspekt som får respondenterna att uppleva värde är möjligheten till återhämtning. Å ena sidan ansågs det bidra till ny energi men å andra sidan kunde återhämtningen påverkas negativt på grund av mängden arbetsuppgifter. Det framgår även av forskning att för lite tid till återhämtning kan leda till psykisk ohälsa. Med andra ord får inte all skolpersonal tillräckligt med återhämtning, vilket kan vara en förklaring till varför en respondent känner sig trött mestadels av tiden. Att inte få tillräckligt med återhämtning påverkar skolpersonalens välmående, vilket i sin tur resulterar till värdeförstörande. Ytterligare en faktor som ansågs skapa ett individuellt värde för respondenterna, är massagestolen som rektorerna har köpt in för att uppmuntra till återhämtning.

Det framgår i empirin att alla respondenter anses ha en bra relation med rektorerna, vilket är en bidragande faktor till värdeskapande. Detta eftersom respondenterna har möjlighet att vända sig till rektorerna när till exempel den psykosociala arbetsmiljön är bristfällig. Det finns däremot en respondent som inte är lika positiv och som inte har lika bra relation till rektorn. Att inte ha en bra relation till rektorerna påverkar respondentens mående, vilket resulterar i värdeförstörande. Det framgår i forskningen att en god relation mellan medarbetare och rektor är en bidragande faktor till en god arbetsmiljö. Trots att respondenten ibland kan uppleva en dålig relation till rektorn, så upplever ändå respondenten en bra psykosocial arbetsmiljö. Det kan därmed tänkas att den dåliga relationen kan leda till värdeförstörande medan den goda psykosociala arbetsmiljön skapar värde.

Rektorernas införande av förändringar har varit en bidragande faktor till värdeskapande, detta på grund av den positiva reaktion förändringarna har medfört. Mentorskapet var en förändring som infördes och som bidrog till värdeskapande. Detta eftersom skolpersonalen kunde fokusera mer på undervisningen och minska sin stressnivå. I samband med detta kunde rektorerna se en förändring i skolpersonalens mående, till det positiva. Genom medarbetarenkäten fick rektorerna svar på vad som behövs förändras på skolan för att skolpersonalen ska må bra. Detta tyder på att rektorerna försöker kommunicera med de anställda och därmed förstärka relationerna. Måndag-till-Fredags skolan genomsyras av en god kommunikation som delvis beror på "Måndag-till-Fredags anda". Denna andan bidrar till en känsla av gemenskap, trygghet, trivsel och att alla lika värda.

En aktivitet som skapar värde för skolpersonalen är onsdagsfikan. Skolpersonalen upplever onsdagsfikan som positiv eftersom de har möjligheten att stärka sin relation till kollegor och rektorerna men även till återhämtning. Skolpersonalen upplever även att de fysiska aktiviteterna som värdeskapande. Detta eftersom aktiviteterna inte kräver att personalen är idrottsintresserad. Trots detta upplevde en respondent att de fysiska aktiviteterna var påfrestande, vilket mynnar ut i värdeförstörande. Respondenten menade att rektorn inte lyssnade och tog hänsyn till allas åsikter gällande aktiviteterna. Däremot hade rektorerna en annan syn på detta och menade att de har infört alternativ för de som hellre vill gör en "lätt" aktivitet som exempelvis promenad och spela air hockey. Med andra ord visar detta att rektorernas perspektiv på de fysiska aktiviteterna inte stämmer överens med hur alla i skolpersonalen upplever det.

Allt arbete som rektorerna utför är däremot inte värdeskapande utan det kan även vara värdeförstörande. En faktor som är värdeförstörande är den fysiska arbetsmiljön, eftersom det ansågs påverka en del respondenternas mående negativt. Detta på grund av hög ljudnivå och buller som mynnar ut i att respondenterna har fått arbetsskador. En annan faktor som är värdeförstörande är stress. Å ena sidan menar respondenterna att de upplever stress i jobbiga perioder då det har mycket att göra som till exempel rättning av nationella. Å andra sidan menar respondenterna att mycket av deras arbete är självförvällat då de själva väljer att utföra en del arbetsuppgifter som inte står på deras ordinarie schema. Vi ser därför att stressen till viss del kan uppstå på grund av individen själv och inte på grund av de arbetsuppgifter som individen har fått av sin chef. Däremot finns det stöd om skolpersonalen skulle uppleva stress på arbetsplatsen. Rektorerna hjälper mer än gärna till att ta bort arbetsuppgifter och göra arbetet enklare för personalen vilket därmed kan skapa värde.

Att vara hemma och vara sjuk är för en del respondenter stressande och därmed värdeförstörande. Detta eftersom de inte kan släppa arbetet utan blir tvungna att arbeta hemifrån. När arbetet har varit allt för påfrestande har en respondent varit tvungen att vara hemma från jobbet för att återhämta sig. Rektorerna är däremot medvetna om påfrestandet och arbetar ständigt med att hjälpa skolpersonalen att hantera deras arbetsbelastning. En annan respondent har haft magsår på grund av för hög arbetsbelastning och stress. Vi ser därför att det finns en risk på denna arbetsplats att skolpersonalen blir utbrända på grund av för mycket stress och för hög arbetsbelastning, vilket rektorerna bör vara medvetna om.

### Slutsats

---

I detta kapitel kommer följande frågeställningar att besvaras: Hur uppfattar skolpersonalen sin psykosociala arbetsmiljö? Vilken roll har värdeskapandet i relationen mellan rektor och skolpersonal för hur personalen uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö? Efter besvarade frågeställningar kommer en kort presentation om vidare forskning.

#### **6.1 Hur uppfattar skolpersonalen sin psykosociala arbetsmiljö?**

Skolpersonalen på Måndag-till-Fredags skolan upplever överlag den psykosociala arbetsmiljön som god. Däremot är den psykiska mer påfrestande än den fysiska dels på grund av hög arbetsbelastning, pulsprojekt, rättning av prov och stress men även relationen till rektorn. Psykisk belastning kan som sagt öka risken för psykisk ohälsa, en del respondenter nämner att arbetsuppgifter kan skapa stress, vilket har resulterat i att det har påverkat deras återhämtning. Däremot går det att konstatera att även om många upplever psykisk belastning, är den fortfarande hanterbar. Detta beror även på den "Måndag-till-Fredags anda" som finns på arbetsplatsen, alla känner sig välkomna och hjälps åt.

Även om antalet sjukskrivningar ökar i skolverksamheter så är det inget som skolpersonalen upplever, vi tror detta beror på att de nämner ordet "trivsel", att det finns en god sammanhållning samt en nära relation till både kollegor och rektorerna. Enbart två av åtta respondenter har upplevt att den psykosociala arbetsmiljön har påverkat deras hälsa negativt. Det råder därmed liten problematik gällande den psykosociala arbetsmiljön, de vet att rektorerna agerar snabbt särskilt gällande den fysiska arbetsmiljön. Det är bara en respondent som upplever en sämre relation till rektorn, men kan ändå säga ifrån om något känns mindre bra på arbetsplatsen på grund av den "Måndag-till-Fredags anda" som finns.

## **6.2 Vilken betydelse har skolpersonalens uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö för hur rektor och skolpersonal kan skapa respektive förstöra värde?**

Det har genom arbetets gång framkommit att värde inte enbart kan skapas utan även förstöras. På Måndag-till-Fredags skolan framgår det att majoriteten av skolpersonalen upplever att värde skapas för dem när den psykosociala arbetsmiljön fungerar. Det vill säga när relationen till rektorn fungerar, när den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god, när arbetsmängden är hanterbar och när det är lite lugnare perioder med en lagom mängd stress. Rektorns arbete med den psykosociala arbetsmiljön är för skolpersonalen värdeskapande och bidrar till en trygg arbetsplats. För att uppnå trivsel försöker rektorerna lyssna och agera snabbt vid behov för att säkerställa den kvalitet de vill uppnå.

Ett arbete som rektorn utfört som skolpersonalen anser är värdeskapande är införandet av mentorskapet. Detta eftersom rektorerna såg att stressen minskade och skolpersonalen kunde fokusera mer på sina arbetsuppgifter. Värde skapas även för skolpersonalen genom "Måndag-till-Fredags andan" som genomsyrar skolan. Detta bidrar till en känsla av gemenskap, trygghet, trivsel och att alla lika värda. Det har även framgått att utförandet av fysiska aktiviteterna bidrar till värdeskapande eftersom det bidrar till en god stämning och ett gott välmående. Onsdagsfika är en annan aktivitet som rektorerna har infört för att uppmuntra till att umgås och stärka relationerna sinsemellan. Detta för att än en gång skapa en trivsamt arbetsplats samt skapa värde tillsammans med skolpersonalen. Den trivsamma arbetsplatsen är ibland inte alltid värdeskapande, den kan även vara värdeförstörande. Detta när den fysiska arbetsmiljön inte upplevs bra på grund av till exempel hög ljudnivå och buller.

Precis som när värde skapas när den psykosociala arbetsmiljön fungerar förstörs värdet när den inte fungerar. Det har i studiens gång framkommit att relationen mellan rektorerna och skolpersonalen påverkat skolpersonalens mående. En dålig relation kan leda till att ingen tillfredsställelse uppnås, vilket resulterar i värdeförstörande. Det var dock endast en respondent som upplevde en försämrad psykosocial arbetsmiljö på grund av relationen till rektorn. Ytterligare en faktor som mynnar ut i värdeförstörande är när skolpersonalen är hemma och är sjuka, detta eftersom de upplever en ökad stressnivå av att vara hemma. En respondent har även fått vara hemma från jobbet på grund av den psykiska påfrestningen och den höga arbetsbelastningen som arbete medför. En annan respondent har haft magsår på grund av den stress och arbetsbelastning



arbetet har medfört. Även rättning av nationella är en stressig period med hög arbetsbelastning. Det visade sig att skolpersonalen till viss del upplever arbetsbelastningen som god men eftersom det har haft en del negativa effekter på några respondenter går det att konstatera att arbetsbelastningen inte alltid är bra, vilket gör att skolpersonalen upplever värdeförstörande.

### **6.3 Vidare forskning**

Vår studie har utgått från att antalet sjukskrivningar i läraryrket ökar med åren på grund av en ökad arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa. I samband med detta kan möjligheten till att skapa ett värde mellan rektorn och skolpersonalen att begränsas, vilket kan leda till värdeförstörande. Det hade därför varit lärorikt att komplettera med en liknande studie, där ett elevperspektiv och deras psykosociala arbetsmiljö tas åtanke. Detta eftersom elever är en bidragande faktor till hur skolpersonalen uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö. Det kan även komma att påverka rektorns arbete och anpassning till att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö för både elever och skolpersonal. Det hade även varit intressant att komplettera studien med en jämförelse över hur andra skolor arbetar med den psykosociala arbetsmiljön. En liknande studie hade således skapat ett nytt perspektiv och ett bidrag till forskningsfältet.

## KAPITEL 7

---

### Källförteckning

---

Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2013). Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(2), 9-26.

Abrudan, D., & Conea-Simiuc, I. (2019). How Managers Can Create Happy Working Environment. *Review of International Comparative Management*, 20(3), 286-296, DOI: 10.24818/RMCI.2019.3.286.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur & Kultur Akademisk.

Arbetsmiljöverket. (2020). *Arbetsmiljön i skolan* [Broschyr]. Stockholm: arbetsmiljöverket. Från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/arbetsmiljon-i-skolan-broschyr-adi565.pdf>

Backman, L. (2000:1). *Psyisk ohälsa bland skolans personal: Risk för utbrändhet?*. Stockholm: Yrkesmedicinska enheten. Från: [http://dok.sll.se/CAMM/Rapportserien/2000/2000\\_01.pdf](http://dok.sll.se/CAMM/Rapportserien/2000/2000_01.pdf)

Berger, E. (2015, 5 juni). Allt fler lärare sjukskrivs för stressrelaterade sjukdomar. *Svt nyheter*. Från <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/allt-fler-larare-sjukskrivs-for-psyisk-sjukdom>

Bergquist, S. (2018). *“Världens tuffaste yrke”: en kvalitativ studie om lärares psykosociala arbetsmiljö*. Kandidatuppsats, Högskolan Borås. Från: <http://www.diva-portal.org>

Bornliden, L. (2015). *Rektorers psykosociala arbetsmiljö*. Kalmar & Växjö: Linnéuniversitetet. Från: <http://www.diva-portal.org>

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

Edvardsson, B., Tronvall, B., & Gruber, T. (2011). Expanding understanding of service exchange and value co-creation: a social construction approach. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39, pp. 327 - 339.

Espersson, M., & Westrup, U. (2019). Value Destruction in Swedish Welfare Services: Frontline Workers' Impact on Asylum-Seeking Minors' Possibilities of Creating Value in Early Integration. *International Journal of Public Administration*, 43:2, 115-125, DOI: 10.1080/01900692.2019.1672729

Fink, G. (2009). Stress: Concepts, Definition and History. *Encyclopedia of Neuroscience*, 549-555.

Florin, C. (2010). Från folkskola till grundskola 1842–1962. Hämtad 25 mars, 2020, från [http://www.lararnashistoria.se/sites/lararnashistoria.se/files/artiklar/Från%20folkskola%20till%20grundskola\\_0.pdf](http://www.lararnashistoria.se/sites/lararnashistoria.se/files/artiklar/Från%20folkskola%20till%20grundskola_0.pdf)

Fredriksson, K., & Broberg, E. (2001). *Negativ stress och ohälsa: Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Stockholm: statistiska centralbyrån och arbetsmiljöverket.

Glise, K. (2007, volym 84, nr 2). Stressrelaterad psykisk ohälsa: hur ser problemet ut? *Socialmedicinsk tidskrift*. Från <https://socialmedicinsktidskrift.se/smt/index.php/smt/article/view/610/430>

Göransson, S., Lindfors, P., Ishäll, L., Nylén, E. C., Kylin, C., & Sverke, M. (2013). Dialog och kunskap om arbetsmiljö - En intervention som balanserar?. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 113–125.

Hafen, M. (2016). Of what use (or harm) is a positive health definition? *J Public Health*, 24: 437–441. DOI 10.1007/s10389-016-0741-8

Hallberg, R. L. (2005). Kränkande särbehandling eller mobbning på arbetsplatsen. I Menckel, E., & Lundkvist, G. (red). *Att utveckla en god arbetsmiljö i skolan: en konferensdokumentation*. Halmstad: Högskolan i Halmstad & Arbetslivsinstitutet.

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:237883/FULLTEXT01.pdf>

Hedrenius, E. (2015). *Rektorns påverkan på lärarnas psykosociala arbetsmiljö: en kvalitativ studie*. Självständigt arbete på grundnivå, Mittuniversitetet. Från: <http://www.diva-portal.org>

Jones, T.L. (2001). *Eating disorders in women and children: Prevention, stress Management and Treatment*. Boca Raton: CRC press.

Kjellberg, M. (2019). *Vårt att veta om tjänstefördelning. Expertens svar på frågor om tjänstefördelning*. Hämtad 19 maj, 2020, från Lärararnas Riksförbund, <https://www.lr.se/inspiration/lasa/skolvarlden/2019-04-11-vart-att-veta-om-tjanstefordelning>

Kvale, S., & Brinkman, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Li, Y., & Zhang, R. (2019). Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. *Scientific Journal, Vol. 47*, 1–11. doi: 10.2224/sbp.8409

Lindell, J., & Nilsson, K. (2015). *Arbetsmiljö: så funkar det (andra upplagan)*. Stockholm: arena skolinformation. <https://arbetslivskoll.se/wp-content/uploads/sites/4/2017/08/arbetsmiljo-20-a4-format.pdf>

Lundgren, S., & Starke, C. (2017). *Vad är det som skapar värde? En studie av den schweiziska klockindustrin och dess värdeskapande faktorer*. Linköping: Linköpings universitet. Från: <http://www.diva-portal.org>

Lusch, R.F., & Vargo, S.L. (2008). “From Goods to Service(s): Divergences and Convergences of Logics”, *Industrial Marketing Management*, 37(3), 254-259.

Lusch, R.F., & Vargo, S. L. (2014). *Service-dominant logic: premises, perspectives, possibilities*. United Kingdom: Cambridge University press.

Läraryrket. (2017). *Lärare överrepresenterade bland sjukskrivna*. Hämtad 2 april 2020. Från: <https://www.lararforbundet.se/artiklar/larare-overrepresenterade-bland-sjukskrivna-168ee1ca-fa13-4bd8-9c50-bebc616611b2>

Lärarnas Riksförbund. (2019). Prov, bedömning och betyg. Hämtad 19 maj, 2020. Från <https://www.lr.se/stod--rad/for-dig-som-larare/prov-bedomning-och-betyg>

Lärarnas Riksförbund. (2017). Checklista: Nationella prov och arbetsbelastning. Hämtad 19 maj, 2020. Från <https://www.lr.se/download/18.2c5a365d1645ac11059df8/1559028125162/Checklista%20Nationella%20prov%20och%20arbetsbelastning%20201708.pdf>

Månsson, E. (2004). Dagens lärare – klämd mellan oförenliga krav? I Nära gränsen? Malmö: Arbetslivsinstitutets förlag.

Månsson, E., & Persson, A. (2004). *Meningsfullt arbete i en krävande arbetsmiljö – lärare i skolan*. I Gustafsson, R. Å., & Lundberg, I. (Red.), *Arbetsliv och hälsa*. (301–319). Stockholm: Liber.

Nair, S., & Blomquist, T. (2020). The temporal dimensions of business incubation: A value-creation perspective. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 21(1) 38–46.

Pedagogiska magasinet, läraryrket (20 november 2012). Var går gränsen för lärares ansvar. Hämtad 26 mars 2020. Från <https://pedagogiskamagasinet.se/var-gar-gransen-for-larares-ansvar/>

Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Richardson, G. (2010). *Svenska utbildningshistoria: skola och samhälle förr och nu*. Lund: Studentlitteratur AB.

Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. (1. uppl.) Malmö: Liber ekonomi.

Sjöstrand, M. (2018). *Lärares arbetssituation och hälsa: En kvantitativ studie om psykosocial arbetsmiljö, psykosomatiska besvär och arbetsrelaterad stress*. Examensarbete, Mälarens högskola, Akademin för hälsa, vård och välfärd. Från: <http://www.diva-portal.org>

Skandia (2019) *Sverige förlorar 64 miljarder på sjukskrivningar*. Hämtad 1 april 2020. Från: <https://www.skandia.se/om-oss/nyheter/nyhetsarkiv/2019/sverige-forlorar-64-miljarder-pa-sjukskrivningar---psykisk-ohalsa-star-for-varannan-diagnos/>

Skolinspektionen. (2012). *Rektors ledarskap: med ansvar för den pedagogiska verksamheten* (Skolinspektionens rapport 2012:1). Stockholm: skolinspektionen.  
Från: <https://www.skolinspektionen.se>

Svenskt näringsliv. (2016). *Näringslivets forskningsberedning: Rektorns roll för en förbättrad skola och undervisning*. Mölnlycke: Elanders Sverige AB. Från: <https://www.svensktnaringsliv.se>

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.

<https://transkribering.nu/hur-vi-transkriberar/> hämtad 2020-04-28

Tyrstrup, M. (2014). *I välfärdsproduktionens gränsland: Organisatoriska mellanrum i vård, skola och omsorg*. (Uppdrag välfärd). Falun: Scandbook AB.  
Från [https://fores.se/wp-content/uploads/2014/05/uv\\_tyrstrup\\_webb.pdf](https://fores.se/wp-content/uploads/2014/05/uv_tyrstrup_webb.pdf)

Vingård, E. (2020). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Uppsala: Forte. Från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1056613/FULLTEXT01.pdf>

Åbo Akademi, Cultura. Hämtad 28 april, 2020. Från  
<http://web.abo.fi/arkiv/etn/dokument/blanketter/transkribregl.pdf>.

Åkesson, E., & Stéen, L. (2019). *Hur farligt är floden och hur väl kan vi simma? En kvalitativ studie om gymnasielärares upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön, kopplat till KASAM och självledarskap*. Examensarbete, Lunds Universitet Campus Helsingborg. Från: <https://lup.lub.lu.se>

Åkervall, M., & Johansson, M. (2015). *Psykosocial arbetsmiljö och lärarens vardag*. Uppsatsarbete, Högskolan väst. Från: <http://www.diva-portal.or>

## **Bilaga 1 - Missivbrev**

Hej!

Vi vill börja med att tacka dig för att du tar dig tiden till att läsa igenom detta.

Vi är två studenter som studerar en kandidatutbildning i Service Management på Lunds Universitet. Vi är nu inne på vår sista termin av utbildningen och skriver en kandidatuppsats om den psykosociala arbetsmiljön på Norrevångsskolan. Syftet med studien är att undersöka om rektorns perspektiv på den psykosociala arbetsmiljön stämmer överens med lärarens perspektiv. Vi vill få en förståelse över vilka faktorer i den psykosociala arbetsmiljön som gör att antalet sjukskrivningar ökar med åren och varför lärare i större utsträckning upplever stress och utbrändhet.

Vi tror att du, med din kunskap, utbildning och erfarenheter kan hjälpa oss att få en insikt över lärarnas syn på den psykosociala arbetsmiljön på Norrevångsskolan. Vi tror att dina svar kommer vara värdefulla för oss i vårt arbete och vi hoppas att du har möjlighet att delta. Intervjun uppskattas vara cirka 45–60 minuter lång. Intervjufrågorna kretsar kring olika teman som förhoppningsvis kommer bidra till att en diskussion uppstår. Intervjuerna kommer utgå från Vetenskapsrådet forskningsetiska principer vilket innebär att deltagandet är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta intervjun och därmed ditt deltagande. Vi kommer även behandla ditt deltagande konfidentiellt, vilket innebär att du kommer vara helt anonym i studien och resultatet kommer endast användas i forskningsändamål.

Med tanke på rådande situation i dagens samhälle är vi väldigt flexibla med var och hur intervjun kommer ske. Vi kommer finnas tillgängliga över telefon om så önskas. Vi önskar att intervjuerna kommer äga rum den 14/4, 16/4 eller 17/4 och undrar därmed om det är någon dag och tid som passar dig extra bra. Vid frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare för mer information. Vänligen svara på detta mail om du är villig att delta i studien så att vi kan bestämma när, var och hur intervjun ska ske.

**Linnea Svensson**

E-mail: li7870sv-s@student.lu.se

Telefon: 072020364



**Sanna Bengtsson**

E-mail: sa6082be-s@student.lu.se

Telefon: 0768830793

**Handledare**

Elin Bommenel

E-mail: Elin.bommenel@ism.lu.se

## **Bilaga 2 - Intervjuguide (Till skolpersonal)**

*Information till respondentent:* den här intervjun kommer vara helt anonym och frivillig. Du kan när som helst säga ifrån ifall det är något som inte känns bra eller ifall du vill avsluta intervjun. Resultatet av studien kommer enbart användas i forskningsändamål. Vi tänkte även fråga om det är okej ifall vi spelar in intervjun. Ljudfilen kommer att raderas när vi är färdiga med transkriberingen och ljudfilen kommer bevaras på en dator som ingen obehörig har tillgång till. Syftet med studien är att analysera och skapa en förståelse över den psykosociala arbetsmiljön i relation till värdeförstörande. Detta för att antalet sjukskrivningar har ökat med åren. I samband med detta kan möjligheten till att skapa värde begränsas, vilket kan leda till värdeförstörande.

### **Inledande frågor:**

1. Berätta lite om dig själv, intresse, livserfarenheter mm.
2. Hur länge har du arbetat som lärare?
3. Undervisar du i fler än ett ämne?
  - a. **Om ja:** går det bra att kombinera och hinna med allt som behövs göras?

### **Mellanliggande frågor:**

- Trivs du på din arbetsplats?
  - a. På vilket sätt? Utveckla.
  - b. Vad gör du för att trivas? Gör du något speciellt? Till exempel tänker du på ett visst sätt? Planering/prioritering?
- Hur upplever du din arbetsbelastning, mängden av arbetsuppgifter?
  - a. Känner du att du kan hantera de arbetsuppgifter som du har?
  - b. Finns det tillräckligt med resurser för att du ska kunna hantera dina arbetsuppgifter?  
Ex: Tid, stöttning av andra lärare eller ledning.
  - c. Är det några arbetsuppgifter som är mer tidskrävande?
  - d. Känner du att du begriper och förstår varför du ska göra vissa arbetsuppgifter?

- Upplever du att du har rätt förutsättningar för att kunna utföra ditt dagliga arbete?
  - a. **Om ja:** på vilket sätt?
  - b. **Om nej:** vad är det som saknas, vad behöver förbättras?
  
- Upplever du att ditt yrke påverkar ditt mående?
  - a. **Om ja:** Kan du berätta om ett tillfälle när ditt mående påverkas?
  - b. Tänkte du på denna situationen senare?
  
- Kan du berätta om en stressad situation där du kände att du klarade av situationen bra? Kanske eftersom du hade rätt verktyg.
  
- Kan du berätta om en stressad situation där du kände att du INTE klarade av att hantera situationen bra? Och varför klarade du inte de?
  
- Kan du berätta lite om din relation till rektorn?
  - a. Tror du att din relation med rektorn påverkar ditt mående?
  - b. Om du skulle uppleva stress, är detta något du känner en trygghet i att berätta för rektorn?
  
- Hur tycker du att stödet är från ledningen? Beskriv.
  - a. Tycker du att rektorn gör tillräckligt för din trivsel på arbetet?
  - b. Tycker du att rektorn gör tillräckligt för din psykosociala arbetsmiljö?
  
- Hur upplever du antalet närvarande lärare varje dag?
  - a. Vad tror du att antalet icke närvarande lärare varje dag kan bero på?
  - b. Har du själv någon gång varit sjukskriven? är det något du vill dela med dig av? Vad berodde sjukskrivningen på?
  
- Känner du att ditt arbete har ett mål?
  - a. Kan du ge exempel?

- Känner du att ditt arbete är värdefullt?
  - a. Har du upplevt en situation (eller gör) när arbetet inte känns värdefullt?
  
- Känner du att du kan släppa taget om arbetet när du har slutat ditt arbetspass?
  - a. **Om ja:** Hur gör du det? (Tillvägagångssätt, strategier, tankemönster)
  - b. Varför tror du att du kan släppa det?
  - c. **Om nej:** Hur skulle du kunna göra för att släppa arbetet?
  
- Vad tycker du om din arbetsmiljö? Den fysiska och psykiska?

### **Avslutande frågor:**

- Är du nöjd med det du sagt eller finns det något mer du vill tillägga?
- Möjlighet att korrigera sina svar, lyssna igenom.

### **Bilaga 3 - Intervjuguide (Till rektorn)**

*Information till respondentent:* den här intervjun kommer vara helt anonym och frivillig. Du kan när som helst säga ifrån ifall det är något som inte känns bra eller ifall du vill avsluta intervjun. Resultatet av studien kommer enbart användas i forskningsändamål. Vi tänkte även fråga om det är okej ifall vi spelar in intervjun. Ljudfilen kommer att raderas när vi är färdiga med transkriberingen och ljudfilen kommer bevaras på en dator som ingen obehörig har tillgång till. Syftet med studien är att analysera och skapa en förståelse över den psykosociala arbetsmiljön i relation till värdeförstörande. Detta för att antalet sjukskrivningar har ökat med åren. I samband med detta kan möjligheten till att skapa värde begränsas, vilket kan leda till värdeförstörande

#### **Inledande frågor:**

1. Berätta lite om dig själv, intresse, livserfarenheter mm.
2. Hur länge har du arbetat som rektor?

#### **Mellanliggande frågor:**

- Trivs du på din arbetsplats?
  - a. På vilket sätt? Utveckla.
  - b. Vad gör du för att trivas? Gör du något speciellt? Till exempel tänker du på ett visst sätt? Planering/prioritering?
- Upplever du att ditt yrke påverkar ditt mående?
  - a. **Om ja:** Kan du berätta om ett tillfälle när ditt mående påverkas?
  - b. Tänkte du på denna situationen senare?
- Kan du berätta om en stressad situation där du kände att du klarade av situationen bra? Kanske eftersom du hade rätt verktyg.
- Kan du berätta om en stressad situation där du kände att du INTE klarade av att hantera situationen bra? Och varför klarade du inte de?

- Hur ser du på antalet sjukfrånvaro?
  - a. Har sjukfrånvaron på dina medarbetare ökat med åren?
  - b. **Om ja:** Varför tror du den har ökat?
  - c. **Om nej:** Varför tror du att den har minskat eller är oförändrad?
  - d. Har du själv någon gång varit sjukskriven? är det något du vill dela med dig av?  
Vad berodde sjukskrivningen på?
  
- Hur upplever du din arbetsbelastning, mängden av arbetsuppgifter?
  - a. Känner du att du kan hantera de arbetsuppgifter som du har?
  - b. Finns det tillräckligt med resurser för att du ska kunna hantera dina arbetsuppgifter?  
Ex: Tid, stöttning av andra lärare eller ledning.
  - c. Är det några arbetsuppgifter som är mer tidskrävande?
  - d. Känner du att du begriper och förstår varför du ska göra vissa arbetsuppgifter?
  
- Hur skulle du beskriva relationen till dina kollegor?
  - a. Är den bra eller dåligt?
  - b. Vilken betydelse har relationerna för dig?
  
- Berätta lite om hur du arbetar för att lärarna ska uppnå en bra psykosocial arbetsmiljö.
  - a. I den fysiska (struktur, uppgifter, förutsättningar) och psykiska miljön (tankar, relationer)?
  
- Upplever du att den nuvarande psykosociala arbetsmiljön är bra?
  - a. **Om ja:** hur ska du fortsätta för att bibehålla denna?
  - b. **Om nej:** vad tror du kan vara bakomliggande orsaken till detta?
  
- Upplever du att dina medarbetaren har en ökad arbetsrelaterad stress?
  - a. **Om ja:** gör du något för att minska denna?
  - b. **Om nej:** vad tror du detta kan bero på?
  
- Känner du att ditt arbete har ett mål?
  - b. Kan du ge exempel?

- Känner du att ditt arbete är värdefullt?
  - b. Har du upplevt en situation (eller gör) när arbetet inte känns värdefullt?

**Avslutande frågor:**

- Är du nöjd med det du sagt eller finns det något mer du vill tillägga?
- Tillåtet att korrigera svaren i efterhand, läsa igenom.

## Bilaga 4 - Medarbetarenkät

### Utvärdering organisation mentor 2020-03-30

#### Generella uppfattningen om systemet:

Riktigt bra: 17 personer, 60,7%

Bra: 10 personer, 35,7%

Mindre bra: 1 person, 3,6%

Dåligt:

#### Att ha heltidsmentorer har gjort mig som ämneslärare mindre stressad:

Håller absolut med: 12 personer, 42,9%

Håller med: 13 personer, 46,4%

Håller inte med: 5 personer, 17,9%

Håller inte alls med:

#### Jag som ämneslärare har använt tiden jag tidigare lade på mentorskapet till att utveckla undervisningen:

Håller absolut med: 64,3%

Håller med: 21,4

Håller inte med: 14,3%

Håller inte alls med:

#### Hur anser du att tillgängligheten av mentor för eleverna har blivit:

Riktigt bra: 57,1%

Bra: 42,9%

Mindre bra:

Dåligt:

#### Upplever du att eleverna är nöjda med det nya systemet med mentor:

Riktigt bra: 55,6%

Bra: 40,7%

Mindre bra: 3,7%

Dåligt:

#### Hur fungerar ditt samarbete med mentorerna:

Riktigt bra: 57,1%

Bra: 42,9%

Mindre bra:

Dåligt:

#### Har din relation som ämneslärare blivit sämre till eleverna på skolan sedan du inte är mentor mer?

Håller absolut med:

Håller med: 17,9%

Håller inte med: 46,4%

Håller inte alls med: 32%