

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Arbetsstillfredsställelse, vår tids mytologi?

- **En kvalitativ studie om gymnasielärares upplevelser av arbetsstillfredsställelse och “Human relations”**

Författare: Denis Mehmeti

Masteruppsats SOCM04

30 HP

Vårterminen 2022

Handledare: Antoinette Hetzler

Antalord: 18233

Förord

Jag vill härmed framföra ett oändligt stort tack till min handledare Antoinette Hetzler som under arbetets gång ställt upp med kloka ord och god vägledning genom hela arbetet. Ett stort tack går även till de nio gymnasielärare som delat med sig av deras upplevelser och erfarenheter, och därmed gjort uppsatsen möjlig. Avslutningsvis vill jag tacka mina bröder, ni vet vilka ni är, stort tack till er alla.

Abstract

Författare: Denis Mehmeti

Titel: Arbetstillfredsställelse, vår tids mytologi? - En kvalitativ studie om gymnasielärares upplevelser av arbetstillfredsställelse och "Human relations"

Masteruppsats SOCM04, 30hp

Handledare: Antoinette Hetzler, Sociologiska institutionen, Våren 2022

Den här uppsatsen syftar till att undersöka om gymnasielärare upplever arbetstillfredsställelse inom läraryrket och om Human relations (HR) bidragit eller inte bidragit till upplevelserna av tillfredsställelse i arbetet. Trots hög sjukfrånvaro i samhället där arbetet tycks spela en central roll insisterar människan om att arbetet ska översättas i termer som tillfredsställelse och meningsfullhet. Läraryrket upplevs besitta en ogynnsam yrkesposition och präglas av hög sjukfrånvaro. För att undersöka det här använder sig uppsatsen av teorier, vilka är: Goffmans dramaturgiska analogi och Frame analysis, Blumer teori om symbolisk interaktionism, Femenologi samt Berger och Luckmanns kunskapssociologiska teori.

Uppsatsen visar att lärare väljer att generalisera arbetets helhet genom att endast ta hänsyn till sociala interaktioner med elever i beskrivandet av yrkesvardagen. Trots överflödiga mängder av administrativa uppgifter som dränerar lärarna beskrivs arbetet som tillfredställande. Resultatet visar att lärarna bedriver någon form av självbedrägeriverkstad där generaliserandet av yrkets helhet kan efterlikna en aktiv överlevnadsstrategi.

I relation till HR:s roll inom läraryrket upplevs deras bidragande främst komma i form av administrativa frågor där HR:s distans från skolverksamheten möjliggör en rikare insats. Snarare beskrivs HR utöva en latent skräck där lärare som sköter sig inte riskerar att komma i kontakt med den bestraffande kraften.

Nyckelord- Frame analysis, Symbolisk interaktionism, Kunskapssociologi, Gymnasielärare, Human relations, arbetstillfredsställelse, chimär

Populärvetenskaplig framställning

Arbetsvardagens påverkan är ett ämne som diskuteras dagligen bland samhällsmedborgarna där frågor om vad arbetet ska representera cirkulerar bland oss. Att det råder en högsjukfrånvaro i Sverige, framförallt inom läraryrket är numera ingen hemlighet. Samtidigt som vi är medvetna om den höga sjukfrånvaron vill människan gärna beskriva arbetet som meningsfullt, engagerande och motiverande.

Den här uppsatsen är baserad på nio intervjuer där jag undersökt om gymnasielärare upplever sitt arbete som tillfredställande och om Human Relations (HR) bidragit till upplevelsorna av arbetstillfredsställelse eller inte. Det som varit intressant med uppsatsen är hur lärare väljer att beskriva yrkesvardagen som tillfredställande genom att endast inkludera eleverna i resonemanget och därmed ignorera andra delar som inte alls upplevs bidra till tillfredsställelse. I relation till HR upplever lärarna inte någon insats som gör arbetet mer tillfredställande, snarare mindre om något. HR uppfyller endast en administrativ funktion i frågor som bland annat lön, ledighet och sjukfrånvaro.

Studien visar även att lärarna upplever en rädsla för HR som det gärna undviker att ha någon kontakt med då ett samtal med HR innebär att något inte är i sin ordning vilket skapar en känsla av rädsla.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte & frågeställning	3
1.2	Problemformulering	3
1.3	Avgränsning	4
1.4	Uppsatsens disposition	4
2	Tidigare Forskning.....	5
2.1	Balans mellan arbetslivet och privatlivet- “Work-life balance”	5
2.2	Tidigare forskning om arbetstillfredsställelse	6
2.3	Arbetstillfredsställelse inom läraryrket	7
2.4	Human Resources (HR) perspektiv på arbetstillfredsställelse	8
2.5	Diskussion kring tidigare forskning.....	9
2.5.1	Varför envisas vi om arbetstillfredsställelse?.....	10
3	Metod	11
3.1	Studiens ansats och metodologisk utgångspunkt	11
3.2	Förförståelse	12
3.3	Kvalitativ forskningsmetod & Kvalitativa Intervjuer	13
3.4	Intervjuguide.....	14
3.5	Tillvägagångssätt.....	15
3.6	Urval & Avgränsning	16
3.7	Validitet & Reliabilitet	17
3.8	Databearbetning och analysmetod.....	18
3.8.1	Tillvägagångssätt i processen av databearbetning och analysmetod 19	
3.9	Forskningsetiska överväganden	19
3.10	Metoddiskussion.....	21
4	Teori	22
4.1	Fenomenologi	22
4.2	Symbolisk interaktionism	23
4.3	Det dramaturgiska perspektivet	24
4.4	Frame analysis (<i>Ramar</i>).....	26
4.5	Kunskapssociologiskt perspektiv	26
4.6	Sammanfattning och reflektion av teorival	28

5	Sammanfattning av djupintervjuer	29
5.1	Bakgrund och yrkeskarriär	29
5.1.1	Bakgrund och familj	29
5.1.2	Vägen till läraryrket och karriärval	30
5.1.3	Att stanna kvar eller inte stanna kvar i yrket.....	31
5.2	Arbetets börda och dess påverkan i läraryrket.....	32
5.2.1	Relationen mellan privatliv och arbetslivet	32
5.3	Elever som avgörande menings faktor	34
5.3.1	Arbetet i relation till eleverna	34
5.4	Arbete i distans från eleverna	35
5.5	HR:s roll i läraryrket	38
5.6	Diskussion av djupintervjuer	40
6	Analys.....	42
6.1	Arbetsbördan	42
6.2	Framträdandet	45
6.3	Sociala aspekter.....	47
6.4	HR:s mytologi.....	50
7	Sammanfattning & diskussion	52
7.1	Sammanfattning	52
7.2	Diskussion	53
8	Reflektion	55
9	Referenser:	58
9.1	Elektroniska källor	58
9.2	Vetenskapliga Artiklar	58
9.3	Litteratur.....	59
10	Bilagor	62
10.1	Bilaga 1	62
10.2	Bilaga 2.....	63
10.3	Bilaga 3.....	65

1 Inledning

1989 beslutade Göran Persson för att svenska skolor skulle kommunaliseras vilket skulle innebära stora förändringar för det svenska skol samhället och som vidare skulle resultera i stora konsekvenser. Läraryrket upplevdes tidigare som ett medelklassyrke dit många sökte sig till där faktorer som fria arbetstider, 10 veckors semester på sommaren och självständighet stod för dragningskraften (Zaremba, 2011). Efter kommunalisering förändrades lärarnas arbetstider och fortbildning som skulle innebära stora protester där grunden till motståndet omfattade framförallt att förändringen skulle resultera i ökade klyftor mellan skolor vilket också skulle påverka lärarna (ibid, 2009). Idag, 30 år senare är skoldebatten fortfarande en samhällelig problematik där frågan om kommunalisering verkligen var rätt beslut diskuteras. Med flera olika grupper som är involverad i hur arbetet inom skolmiljön ska regleras står lärare för en verklighetsbild vars bild kan beskrivas som komplex och som vidare resulterat i en hög lärarbrist i samhället. Framförallt så har kommunaliseringens förändring medfört en stor splittring vad gäller skolans förutsättningar beroende på kommun och politiskt styre som är avgörande för skolans prioritet och därmed har en stor inverkan på läraryrket och deras arbete (ibid, 2009).

Idag upplevs lärare stå inför ett ogynnsamt yrke och har under många år varit ett väl diskuterat ämne som omfattar flera olika perspektiv. Inom skolvärlden har lärarna historiskt sett haft makten gällande att forma och utöva villkoren för sitt arbete, vilket också gjort lärarna tillsammans med eleverna till den viktigaste delen inom skolvärlden (Stenlås, 2009). Den största problematiken inom läraryrket handlar framförallt om att yrket förlorat sin status i samhället och som konsekvens har lärare också förlorat makten av att kunna styra sitt arbete. I samband med att yrket förlorat status finns det även ett annat förhållande som bidragit till att en annan form av samhällsproblematik uppstått, vilket framförallt omfattar den lärarbrist som råder inom skolvärlden. Lärarförbundet (2019) rapporterade under året 2019 att lärarbristen växer varje år, där en beräkning visar att svenska skolor kommer sakna 65 000 lärare år 2025 och ännu fler 2035 där beräkningen visar att lärarbristen

kommer att öka till 79 000 lärare (Läraryrket, 2019). Orsaken till läraryrket omfattar flera olika perspektiv, framförallt handlar det om att nästan 50% av alla läraryrket studenter hoppar av utbildningen där den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) tycks spela en avgörande roll (Hetzler et al., 2018). Anledningen till att VFU spelar en avgörande roll handlar om att studenter får en verklighetsuppfattning gällande arbetet och de arbetsvillkor som läraryrket medför (Läraryrket, 2014). Samtidigt som bristen på lärare i det svenska samhället ökar mår människor allt sämre. Enligt en rapport från Försäkringskassan minskar sjukfrånvaron generellt i Sverige, men samtidigt har en sjukfrånvarokategori ökat i Sverige de senaste 15 åren och är den dominerande faktorn gällande sjukfrånvaron i det svenska samhället (Försäkringskassan, 2020). Sjukskrivningar som konsekvens av psykiska diagnoser står för hälften av alla sjukfall i landet, vilket även innebär en ökning på 48% sedan 2012 där konsekvenserna också innebär en längre sjukfrånvarokaraktär (ibid, 2020).

Samtidigt som människor mår allt sämre som en konsekvens av arbetet och privatlivet, argumenterar Human Relations (HR) för vikten av arbetstillfredsställelse där arbete ska upplevas engagerande, utvecklande samt motiverande och därigenom skapa en känsla av tillfredsställelse samt bidra till en ökad produktivitet (Alvesson, 2014; Paulsen, 2016). Hr:s roll i organisationer omfattar ett ansvar över den mjuka delen av organisationer och genom strategiska insatser omvandla arbete till en tillfredsställande känsla som gynnar hela organisationen. Genom att uppnå en god organisationshälsa och bidra till beteende förändringar kan HR argumentera för deras egen professionella relevans i organisationer och framförallt i kontakt med ledningsgrupper (Costen & Salazar, 2011; Saari & Judge, 2004). Problematiken som uppstått gällande arbetstillfredsställelsen som HR argumenterar för är bland annat att forskning visar att arbete inte är direkt tillfredsställande. Framförallt enligt en studie som gjorts av Gallup bland 142 länder och omfattade 180 miljoner anställda där resultatet visar en ganska dystra bilder kopplat till engagemang, motivation och utveckling i arbete. Endast 13% upplever arbete som engagerande, motiverande och utvecklande, 24% var direkt fientligt inställda till sitt arbete och majoriteten har enligt studien “mentalt checkat ut”, alltså struntar dem i hur deras arbete ser ut (Paulsen, 2016). Med detta i åtanke verkar det som att HR lever i en fantasivärld där forskning visar en dyster

bild gentemot HR:s arbete gällande arbetstillfredsställelse, där “(arbets)-livet” inte upplevs vara direkt tillfredsställande.

1.1 Syfte & frågeställning

Syftet med uppsatsen är att på ett djupgående sätt undersöka och förstå om gymnasielärare upplever arbetstillfredsställelse inom läraryrket och om HR har bidragit till lärarnas upplevelser av arbetstillfredsställelse eller inte bidragit till lärarnas arbetstillfredsställelse.

- Hur upplever gymnasielärare arbetstillfredsställelse i dagens arbetssamhälle?
- På vilket sätt har HR bidragit eller inte bidragit till att gymnasielärare upplever arbetstillfredsställelse?

1.2 Problemformulering

I det postmoderna samhället som präglas av ett ständigt ökat samhällstempo mår människor allt sämre. Forskning visar att (arbets)-livet utövar ett tvång mot individen som skapar känslor av stress, oro och osäkerhet. Samtidigt argumenterar HR för att arbete ska omfatta känslor av tillfredsställelse trots att forskningen visar motsatsen. I samband med att läraryrket förlorat status har även lärarnas missnöje skapats. HR tillsammans med kapitalister verkar driva en falsk ideologi om att arbete är tillfredsställande där argument som engagemang och motivation används för att bidra till en ökad produktivitet och inte för att öka individens känsla av ett “tillfredsställande” arbete. Med detta i åtanke verkar det som HR lever i chimär, därav är det av relevans att undersöka hur lärare beskriver arbetstillfredsställelse och förändringar i deras yrkesvardag och om de upplever att HR bidragit till den eller inte. HR har historiskt haft en administrativ funktion i organisationen och strävar alltmer för att röra sig emot att bli en strategisk funktion (Alvesson, 2014). Inom kommunala skolor är HR-funktionen utlokaliserad på kommunens huvudkontor eller förvaltningskontor. Beroende på kommunstorlek så avgör det om HR sitter i ett huvudkontor eller förvaltningskontor vilket innebär att det inte befinner sig i gymnasieskolans lokaler.

1.3 Avgränsning

Uppsatsen kommer att avgränsa sig till gymnasielärare för att vidare skapa en fördjupad bild av arbetstillfredsställelse inom läraryrket. Utifrån lärarnas perspektiv och upplevelser av (arbets)-livet ska uppsatsen undersöka om lärare upplever känslor av tillfredsställelse och därigenom även ta del av om HR bidraget eller inte bidragit till lärarnas upplevelser av arbetstillfredsställelse. Valet av att inte rikta huvudfokuset på arbetstillfredsställelse utifrån ett HR perspektiv grundar sig i att uppsatsen vill fokusera på gymnasielärare och genom deras verklighetsbild beskriva den verklighet dem står inför, och därmed möjlighet att påverka deras arbetssituation. Genom fördjupade intervjuer med gymnasielärare inom olika ämnen ska uppsatsen belysa hur HRs filosofi och beteende upplevs dagligen och därmed belyser uppsatsen HRs påverkan indirekt.

1.4 Uppsatsens disposition

Uppsatsen omfattar fem kapitel. I kapitel ett presenteras uppsatsens utgångspunkt samt bakgrund och tidigare/relevant forskning av ämnet. I kapitel två redogörs uppsatsens teoretiska ramverk som är relevanta för uppsatsens syfte. Kapitel tre redogör för den metodologiska utgångspunkten och omfattar vetenskaplig ansats, förförståelse, kvalitativ forskningsmetod, urval och avgränsningar, tillvägagångssätt, intervjuguide, databearbetning och analysmetod, Reliabilitet och validitet, forskningsetiska riktlinjer och avslutningsvis en metoddiskussion. I Kapitel fyra presenteras en sammanfattning av de nio insamlade djup intervjuerna, som är indelad fem avsnitt där avsikten med varje tema är att besvara uppsatsens syfte och frågeställningarna. I kapitel fem diskuteras och analyseras uppsatsens slutsatser där analysen är uppdelade i fyra teman, därefter avslutas uppsatsen med diskussion, sammanfattning och reflektion.

2 Tidigare Forskning

I följande kapitel kommer tidigare forskning presenteras som anses vara relevant och kopplat till ämnet läraryrket, arbete och arbetstillfredsställelse. Kapitlet kommer att avslutas med en diskussion gällande den valda forskningen och dess relevans utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar samt kommer en diskussion gällande artiklarnas aspekter att presenteras.

2.1 Balans mellan arbetslivet och privatlivet- “Work-life balance”

Balansen mellan arbetslivet och privatlivet har enligt Guest (2002) varit ett bekymmer för många som intresserat sig för arbetslivserfarenheter och dess koppling till upplevd kvalite i privatlivet, framförallt i samband med den industriella revolutionen i Europa (Guest, 2002). Redan för 45 år sedan började experter skicka ut varningssignaler där teknologins utveckling skulle innebära hög arbetslöshet eller ett liv som präglas av hög nivå av fritid i det västerländska postindustriella samhället. Samtidigt som experter varnade om hög arbetslöshet och mycket fritid står människan idag för motsatsen, så vad har egentligen skett? För att beskriva förändringen använder sig Guest (2002) av tre olika faktorer som står i relation till varandra och därmed påverkat förändringen i västvärlden. Den första faktorn omfattar individer som är oroliga över den snabba utvecklingen som förekommer på arbetsplatser där dessa faktorer kan vara bidragande till obalans mellan privatlivet och arbetslivet, den andra faktorn omfattas av sådant som berör livet utanför arbetet som kan anses vara bidragande till obalansen mellan privatliv och arbetslivet, den tredje faktorn omfattar de faktorer som berör individens liv utanför deras arbete som även ger upphov till att behandla konflikten mellan privatlivet och arbetslivet som en politisk fråga. (ibid, 2002). För arbetstagaren har pressen i arbetet ökat under de senaste decennierna där faktorer som utvecklingen inom områden såsom informationsteknik, informations volymer, kravet på förkortad svarstid, vikten av kvalité inom kundservice och dess konsekvenser som medför kravet på ständig tillgänglighet samt att förändringar sker allt snabbare. Samtliga faktorer kan enligt Guest (2002) vara källor till ökad prestationspress hos samhällsmedborgare i arbetslivet.

Guest (2002) menar även på att den genomsnittliga arbetstiden i västvärlden varit beständig de senaste 20 åren, däremot är det allt fler som jobbar mer än 48 timmar i veckan, något som framförallt uppmärksammats det senaste decenniet. Guest (2002) menar även att den ökade pressen tillsammans med högre krav i arbetet har resulterat i längre arbetsdagar och därmed resulterat i högre nivå av utbrändhet samt att fler arbetstimmar som överförs till kvällar och helger demolerar möjligheten till kvalitetstid med arbetstagarens familj (ibid, 2002). Det här i sin tur resulterar i en konflikt mellan arbetets krav och en förminskning av arbetet som en central del av livet, där den låga meningsfullheten som arbetet genererar resulterar i obalans mellan arbetslivet och livet utanför arbetet (ibid, 2002).

2.2 Tidigare forskning om arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är ett begrepp som används i stor omfattning och är kopplat till forskning och vardagslivet, trots detta finns det inte en definition på vad arbetstillfredsställelse innebär, samtidigt som det inte finns en riktigt förklaring på vad arbete representerar (Aziri, 2011). Det här innebär att det inte finns ett entydigt svar på vad begreppet innebär, därav menar Aziri (2011) att arbetets natur och betydelse måste undersökas som en mångsidig mänsklig aktivitet innan vi kan definiera vad som är tillfredsställande med den. Olika forskaren har haft olika metoder för att definiera vad arbetstillfredsställelse innebär. Hoppock (1935) menar på att arbetstillfredsställelse är en kombination mellan psykologiska faktorer och miljöförhållanden som påverkar nivån av tillfredsställelse, individen som jobbar påverkas av flertalet externa faktorer och interna faktorer som vidare påverkar hur arbetstagaren mår (Hoppock, 1935). Mullins (2005) definierar arbetstillfredsställelse som ett komplext och mångfasetterat begrepp som kan betyda olika saker för olika individer. Mullins (2005) argumenterar även för att tillfredsställelse och motivation inte innebär samma sak, där arbetstillfredsställelse handlar om attityd och en inre känsla (Mullins, 2005). Enligt Aziri (2010) är en av de mest citerade definitionerna av arbetstillfredsställelse skriven av Spector (1987) som menar på att arbetstillfredsställelse står i relation till hur individer inom olika yrken upplever deras arbete och dess olika aspekter, där det handlar om i vilken

grad individen är tillfredsställd eller otillfredsställd med sitt eget arbete. Därmed kan tillfredsställelse och otillfredsställelse i arbetet förekomma i alla typer av Arbetssituationer (Spector, 1987). Enligt Aziri (2011) har arbetstillfredsställelse en inverkan på organisationen utifrån flertalet perspektiv, där ingår exempelvis påverkan på produktivitet och lojalitet, vilket är viktigt då de påverkar organisationers möjligheter till framgångar och resultat. Samtidigt menar Aziri (2011) att de mest tillfredsställda medarbetarna inte nödvändigtvis är de som är mest produktiva, istället är det medarbetare som får belöningar för deras arbete och de som är lojala gentemot sin arbetsgivare och där ingår medarbetare som känner en emotionell koppling till arbetsgivaren eller är skyldig arbetsgivaren någonting men även medarbetare som upplever rädslan av att inte kunna hitta ett nytt jobb och därmed är lojala till sin arbetsgivare (ibid, 2011).

2.3 Arbetstillfredsställelse inom läraryrket

Enligt Klassen & Chiu (2010) har arbetstillfredsställelse en hög nivå av inverkan på lärares attityder och prestationer, där självförmågan är en viktig aspekt i bidragandet emot arbetstillfredsställelse (Klassen & Chiu, 2010). Hög nivå av arbetstillfredsställelse för lärare genereras genom dagliga klassrumsaktiviteter där arbete med elever, se framsteg hos elever, kollegor som stöttar lärare och generella aspekter som är direkt kopplade till skolmiljö påverkar arbetstillfredsställelsen inom läraryrket. För lärare handlar arbetet inte endast om att bidra till eleverna ur ett akademiskt perspektiv utan det är lika viktigt att ta hänsyn till de sociala behov som eleverna behöver (Cockburn & Haydn, 2004).

Greenglass & Burke (2003) menar även att lärare som är missnöjda eller upplever låg nivå av tillfredsställelse i deras yrke även tenderar att vara mindre engagerade i deras arbete och därmed även tenderar att lämna läraryrket. Inom läraryrket är stress som utgår från dåliga arbetsförhållanden huvudkällan till hur lärare upplever tillfredsställelse i deras yrke, där otillräcklig tid för planering och förberedelser förminskar känslan av ett tillfredställande yrke (Greenglass & Burke, 2003). Vidare menar Klassen & Chiu (2010) läraryrket kan medföra personlig tillfredsställelse

men att det samtidigt medför stress i form av ökat krav av administrativt arbete, kollegor, elever och föräldrar som mår allt sämre av deras individuella höga arbetsbelastning och elever som missköter sig, men även lärare som inte får beröm för deras framgångar i arbetet (ibid, 2010). Läraryrket har enligt Klassen & Chiu (2010) rankats som ett av det mest stressfulla yrket, där en studie visar att en fjärdedel av alla lärare upplever arbetet som otroligt stressfullt (Kyriacou, 2001). Den höga stressen grundar sig framförallt enligt Greenglass & Burke (2003) i relation till rolltydlighet, låg autonomi men även utifrån konflikter i relation till elever och lärarkollegor (Greenglass & Burke, 2003). Utöver faktorer som stress, kollegor, elever och självförmåga så påverkas lärare även av vilken typ av lärare individen är, alltså vilken karaktär läraren har, vilket kan omfatta vilken nivå lärarna undervisar på, erfarenheter inom läraryrket, kön och demografiska faktorer som omfattar lärarens nationella och kulturella bakgrund. Samtliga faktorer påverkas lärares motivation, engagemang och därmed är direkt avgörande i lärares upplevelser av tillfredsställelse inom läraryrket (Klassen & Chiu, 2010).

2.4 Human Resources (HR) perspektiv på arbetstillfredsställelse

Forskning lyfter vikten av att arbeta med arbetstillfredsställelse där HR är protagonister i arbetet kopplat till området inom organisationer. HR argumenterar för att fylla en funktion inom organisationer som formar arbetstagarens erfarenheter och påverkar organisationskulturen (Costen & Salazar, 2011). Vidare belyser HR vikten av kunskap om arbetstillfredsställelse där argumentet för fenomenet grundar sig i att hög nivå av arbetstillfredsställelse inom organisationer resulterar i ökad produktivitet vilken upplevs vara målet för de flesta organisationerna (ibid, 2011). Därav producerar HR fram policys och riktlinjer vars syfte är att bidra med hjälp till anställda inom organisationer, framförallt i relation till yrkesvardagen. Vidare upplevs HR bidra i utbildnings och utvecklingsarbete för medarbetare inom organisationer vilket enligt Costen & Salazar (2011) har en direkt påverkan på anställdas förmågor inom yrket.

Utvecklade kompetenser innebär även ökad kompetensnivå inom organisationen och därmed ökad produktivitet vilket har en direkt påverkan på upplevelsen av arbetstillfredsställelse (ibid, 2011). En annan viktig aspekt i relation till organisationer är enligt Sarri & Judge (2004) effektivitet vilket upplevs besitta en koppling till arbetstillfredsställelse och därmed stärker vikten av att arbeta med arbetstillfredsställelse inom organisationer och försöka öka den. Därav är det av stor vikt att ta hänsyn till anställdas behov och önskemål vilket inkluderar faktorer som familjelivet och privatlivet som vidare kan påverka och bidra till ökad nivå av arbetstillfredsställelse inom organisationer (Sarri & Judge, 2004). Även Kels (2015) argumenterar för kunskap om arbetstillfredsställelse inom organisationer vilket inte endast är kopplat till arbetstagaren inom organisationer utan även för ledare i organisationen och organisationens helhet (Kels, 2015). Genom att tillgå en övergripande bild av aspekter som påverkar människors arbetstillfredsställelse kan organisationen skapa en bild av deras specifika styrkor och svagheter internet kopplat till arbetet, därmed även hitta arbetsstrategier för att bidra till ökad nivå av arbetstillfredsställelse inom organisationen och därmed öka produktiviteten och effektiviteten (Sarri & Judge, 2004).

2.5 Diskussion kring tidigare forskning

I kapitlet som berör tidigare forskning diskuteras samhällets förändring, definitioner av arbetstillfredsställelse, aspekter som är avgörande för upplevelser av hög och låg tillfredsställelse inom läraryrket samt HR:s perspektiv. Guest (2002) belyser förändring i samhället som producerat ett alltmer pressat och stressfullt liv för individen där arbetet och privatlivet ligger till grund och därmed präglas (Guest, 2010). Aziri (2011) försöker att definiera vad arbetstillfredsställelse trots att samhället inte riktigt kunnat definiera vad arbetet egentligen ska representera för människan (Aziri, 2010). Klassen & Chiu (2010) belyser aktiviteter inom läraryrket som enligt deras forskning kan generera hög arbetstillfredsställelse trots att läraryrkets dystra förhållanden framkommer i forskningen (Klassen & Chiu, 2010). Avslutningsvis presenteras forskning som berör HR:s roll och vikten av att arbeta med frågor som har en avgörande påverkan på arbetstillfredsställelse där HR upplevs vara protagonister (Costen & Salazar, 2011).

2.5.1 Varför envisas vi om arbetstillfredsställelse?

I tidigare forskning genomför forskarna ett ivrigt försökt till att försöka omvandla arbetet till något positivt där arbetets natur försöker översättas till något tillfredsställande trots att flertalet aspekter ignoreras. Människan beskrivs leva ett dystert liv där arbetets centrala position kretsar och påverkar samtidigt som vi inte vet vad arbetet egentligen ska representera. I detta avseende väcks frågan i varför det är så viktigt att argumentera för tillfredsställelse i relation till arbetets natur? Samtidigt berörs läraryrkets verklighetsbild som utöver sociala interaktioner med elever och kollegor står inför en verklighetsbild som präglas av dåliga arbetsförhållanden, trots triviala förklaringar till varför verklighetsbilden bygger på lärare som mår dåligt envisas akademien om att läraryrket ska översättas till något tillfredsställande. Här väcks samma fråga som tidigare, om läraryrket står inför dåliga arbetsförhållanden som omfattas av stöd i form av fackförbund som ska arbeta utifrån arbetstagarens intressen men som uppenbarligen inte lyckats, varför ska arbete då översättas till i källor av tillfredsställelse och varför envisas vi med att de måste vara så? I relation till HR så lyder argumenten gällande arbetstillfredsställelse som översätts till ökad effektivitet och produktivitet där individen inte är intresset utan snarare eftersöks arbetstagare som kan maximera mervärdet. I det här avseendet kan arbetstillfredsställelse handla om att vilseleda arbetstagaren till att tro att dem har samma intresse som arbetsgivaren.

3 Metod

Kapitlet kommer att presentera uppsatsens metodologiska utgångspunkter och genomförande. Inledningsvis kommer kapitlet att presentera uppsatsens metodologiska ansats och utgångspunkt. Nästa fas i metodkapitlet kommer att presentera och beskriva genomförandet som omfattar; urval, presentation av respondenter, rekrytering av respondenter samt intervjuernas genomförande och utformning. Avslutningsvis kommer metodkapitlet inkludera ett resonemang gällande forskningsetiska aspekter kopplat till uppsatsen.

3.1 Studiens ansats och metodologisk utgångspunkt

Uppsatsen har valt att användas sig av en tolkande ansats, enligt Birkler (2016) är utgångspunkten för den hermeneutiska idétraditionen *tolkning* av en människas verklighet och därefter förvandla den andres erfarenheter till sina egna (Birkler, 2016). Syftet med uppsatsen är att undersöka om gymnasielärare upplever arbetstillfredsställelse inom läraryrket och om HR har bidragit eller inte bidragit till lärarnas upplevelser arbetstillfredsställelse.

Enligt Gilje och Griem (2007) har hermeneutiken i sin egen moderna struktur utvecklats till en *metodlära* i hur tolkning skapas genom meningsfulla fenomen och beskrivningar av de kriterier som vidare krävs för förståelsen av en mening. I samhällsvetenskapen omfattas empirin till stor del av meningsfulla fenomen som i grunden produceras från människors beteendemönster, normer, regler, värderingar och rollförväntningar. Ett karakteristiskt drag hos människan är att individen själv producerar sina handlingar och ger fenomen någon form av mening som vidare tillämpas för att beskriva och tolka deras beteende/beteenden i samhället (ibid, 2007). För att kunna förstå beteenden behövs en förståelse i det verkliga livet och här krävs det enligt Asper (2017) tre kriterier: det första kriteriet omfattar att forskaren behöver bli bekant med de underliggande mentala processer vars mening har sitt ursprung i, det andra kriteriet belyser vikten av kontextuell kunskap för att komma fram till vad förståelsen grundar sig i och avslutningsvis krävs de olika social system som kan påverka gamla erfarenheter och vidare kan påverka de nya

upplevelserna(Asper, 2017). Den här processen benämns även som den hermeneutiska cirkeln där delen enbart kan förstås i relation till kontexten, helheten, och tvärtom där helheten enbart kan förstås genom delen (Alvesson & Sköldberg, 2017). Cirkelns process kan även tolkas som en spiral där forskaren exempelvis tar en del och sätter den i relation med helheten. Genom placeringen av delen i relation till helheten skapas en ny inblick i huruvida den ska tolkas och varpå forskaren får förnyat perspektiv på delen (ibid, 2017). Enligt Alvesson & Sköldberg (2017) kan det även tänkas existera en "trippelhermeneutik" där forskaren ställer sig kritiskt till informanternas tolkningar då deras röster kan utgå från en förtryckande position och därmed är begränsade (ibid, 2017).

3.2 Förförståelse

Enligt Sjöberg & Wästerfors (2008) innehar forskaren en förförståelse som är fundamentet i den livsvärld som är utformad i det samhälle som forskaren själv lever i. Allt som individen förstår utgår från en viss tid och plats samt utifrån tradition och tidigare erfarenheter. Genom att frigöra sig från personliga erfarenheter produceras därmed möjligheten för forskaren till att skapa objektiva sanningar i området som studeras. Däremot ska forskaren inte exkludera subjektiviteten då det är genom vår tolkande natur och subjektivitet som vi vet något från början, därav ska vi dra nytta av den istället för att exkludera den (Sjöberg & Wästerfors, 2008). Intresset i att forska om gymnasielärare upplever arbetstillfredsställelse grundar sig i att vi alla förväntas vara trogna arbetare och är en del av det kapitalistiska och byråkratiska systemet. Forskning visar att människan mår allt sämre, där arbetet upplevs spela en avgörande roll. Som en snart färdigutbildad HR-student och som varit ute i den riktiga Hr-världen så har jag blivit alltmer intresserad av begreppet "arbetstillfredsställelse" som inte ringer rätt med vad människor upplever i deras vardagsliv, framförallt när arbetet och privatlivet påverkar varandra där människor tycks enligt forskning må allt sämre. Tidigare forskning visar att vi egentligen inte vet vad arbete ska representera och därav blir det alltmer intressant att undersöka hur och om Hr kan bidra till arbetstillfredsställelse inom läraryrket (Aziri, 2011).

3.3 Kvalitativ forskningsmetod & Kvalitativa Intervjuer

Enligt Alvesson & Skoldberg (2017) skiljer sig samhällsvetenskapen från naturvetenskapen. Syftet med naturvetenskap är att säkerställa sanningar, där försöker samhällsvetenskapen istället bidra till förståelse (Alvesson & Skoldberg, 2017). I samband med att samhällsvetenskapen inkluderas innebär det även att det ingår en politisk och etisk omgivning, därmed påverkas det som ska studeras och resulterar i att forskningen antingen har en reproducerande funktion eller utmanar sociala förhållanden som redan existerar. I samband med det här kan kunskap och makt inte åtskiljas samt att hypoteser inte är neutrala, vilket innebär att det krävs ideologiska förhållanden (ibid, 2017). Uppsatsen har valt att använda sig av kvalitativa intervjuer, mer specifikt semistrukturerad intervjuform för att samla in den empiriska datan. Den semistrukturerade intervjuformen ger enligt Aspers (2011) forskaren möjligheten till att ställa följdfrågor där forskaren acklimatisera sig utifrån informanternas svar som vidare ger upphov till diskussioner under intervjuerna (Aspers, 2011). Förmånerna med semistrukturerade intervjuer omfattar framförallt att forskarens individuella värderingar inte inkluderas i lika stor omfattning och därmed inte påverkar uppsatsens analys. För att kunna producera en trovärdighet i uppsatsen krävs det av forskaren god kunskap inom ämnet som berörs och struktur i arbetet som vidare utgår från distinkthet och respekt (ibid, 2017). Enligt Kvale (2006) kan forskaren genom kvalitativa intervjuer undersöka olika typer av mänskliga erfarenheter, där intervjuerna ger vanliga människor möjligheten att få sin röst hörd eftersom individen fritt får presentera sin livssituation med egna ord (Kvale, 2006) Uppsatsen syftar till att undersöka upplevelser och förståelse av ett fenomen, därav anser forskaren att kvalitativa intervjuer är den mest adekvata insamlingsmetoden för att aggregera djupgående empiri. I relation till upplevelser, erfarenheter och djupgående förståelse är kvalitativa metod mest lämplig som även ger upphov till att producerar fram utförlig samt bred empiri och därmed möjliggör besvarandet av syftet och frågeställningarna i uppsatsen (Ibid, 2017). Enligt Birkler (2012) finns det även risker med kvalitativa intervjuer och omfattar forskarens roll i interaktionen med

informanterna. Framförallt handlar det om att forskaren kan driva intervjun i en riktning som inte utgår från studiens syfte och därmed vinkla resultatet. För att forskaren ska undvika möjligheten av ett vinklat resultat är det av stor vikt att forskaren agerar objektivt och opartiskt samt att interaktionen med informanterna grundar sig på värderingsfrihet och därmed inte påverka informanternas svar (ibid, 2012).

3.4 Intervjuguide

Enligt Aspers (2017) är en adekvat intervjuform i denna uppsats den *tematiskt öppna intervjun* och omfattas av en på förhand bestämd struktur som grundar sig i att forskaren identifierat ett antal aktuella teman som är relevanta för uppsatsens syfte och frågeställningar. I den här typen av intervjuform öppnar forskaren upp ett samtal där intervjupersonen får större utrymme till att driva samtalet och bygger på respekt för intervjupersonens kunskaper och legitimitet (Aspers, 2017). För att besvara uppsatsens syfte och frågeställningar utformades en intervjuguide utifrån sex olika teman. Därmed omfattas intervjuguiden av fyra teman som berör läraryrket utifrån olika perspektiv och hur dessa påverkar dem i arbetet, det femte temat berör specifikt hur HR bidrar eller inte bidrar till deras arbete och avslutningsvis det sjätte temat som innehåller avslutande frågor om framtiden. Genom att tematisera intervjuguiden underlättar det arbetet i form av att sortera och strukturera den insamlade empirin inför resultatkapitlet. Intervjuguiden omfattar frågor som berör de olika ämnen som studien genom sina frågeställningar syftar till att undersöka. En annan viktig funktion som intervjuguiden fyller är att den underlättar under intervjuerna där forskaren kan anpassa frågorna, vilket innebär att ordningen på frågorna kan ändras under intervjutillfället. Intervjuerna spelades in genom ljudinspelning på datorn och mobiltelefon för att säkerställa att intervjuerna spelas in ifall det skulle ske något tekniskt fel med teknologin eller med någon av apparaterna. I samband med varje intervju frågade jag informanten om det var tillåtet att spela in och därefter startades inspelningen. Efter att intervjuerna genomförts transkriberades, tolkades och analyserades den insamlade empirin.

3.5 Tillvägagångssätt

Intresset för studien väckts i samband med läsning av sociologisk litteratur där diskussioner i relation till det ökade samhällstempot skapas en alltmer dyster vardag för människan, där arbetslivet spelar en central roll. Samtidigt som människor mår allt sämre argumenterar HR för att arbetet ska översättas till något tillfredsställande vilket fick mig att ställa frågan, om människan mår allt sämre och arbetet är den mest centrala aktiviteten i våra liv varför insisterar HR då med att arbetet ska upplevas som tillfredsställande? I samband med att tankarna cirkulerade i mitt huvud kom jag i kontakt med läraryrket där yrkets mekanik alltid varit samma, vilket inkluderat lärare, elever och rektorer till skillnad från industrin som genom teknologin utvecklats och förändrats. Hur kommer det sig att sjukfrånvaron inom läraryrket är så hög trots att yrkets mekanik varit samma och hur kan HR argumentera för tillfredsställelse i ett yrke med så hög sjukfrånvaro?

Uppsatsen inleds med en fördjupning i tidigare forskning och här inkluderas en idé om att försöka presentera ett kritiskt perspektiv till arbetstillfredsställelse utifrån ett lärarperspektiv. Vidare avgränsas studien till gymnasielärare då läraryrket upplevs besitta en ogynnsam yrkesposition i samhället. Uppsatsen omfattar nio kvalitativa intervjuer med gymnasielärare inom den offentliga sektorn. Initiativet till kontakt med urvalet av lärare gjordes inledningsvis genom kontakt till olika kommuner samt personliga kontakter som kunde rekommendera lärare som jag därefter skulle ta kontakt med. Jag började med att kontakta olika skolor inom de tre olika kommunerna men stötte direkt på motstånd av rektorn som inte gav samtycke till att intervjua lärare på skolan. Det här skapade en utmaning för mig i sökandet av informanter men som samtidigt ökade intresset av att intervjua lärare för att komma åt det som döljer sig bakom skolans stängda dörrar. Vidare valdes intervjupersonerna (gymnasielärarna) utifrån olika ämnen som dem är inriktade mot såsom: språk, samhällskunskap, ekonomi och idrott. Valet i att välja olika ämnen grundar sig i att även kunna undersöka om det finns någon skillnad mellan lärare inom olika ämnen i relation till arbetstillfredsställelse och om det påverkar lärarnas upplevelser av arbetstillfredsställelse. Vidare valdes även tre olika skolor där urvalet av informanterna gjordes. Skolorna som valts ligger i tre olika kommuner

och de för att uppsatsen ska spridas geografiskt samt för att upplevelsen av arbetstillfredsställelse kan påverkas av arbetsgivaren och HR avdelningen som finns i olika kommuner. Samtliga intervjuer ägde rum online genom Zoom eller Teams. Inför varje enskild intervju informerades informanterna om studiens syfte och de etiska aspekterna, varje informant försäkrades om att samtliga uppgifter endast kommer användas i studiens syfte och därmed garanterades full konfidentialitet. Varje intervju utgick även från en intervjuguide där lämpliga och relevanta följdfrågor ställdes. När samtliga nio intervjuer genomförts transkriberades den insamlade empirin och därefter används empirin i syfte till att besvara uppsatsens syfte och frågeställningar.

3.6 Urval & Avgränsning

För att kunna förstå och analysera gymnasielärares upplevelser av arbetstillfredsställelse och HR:s roll i upplevelser i arbetstillfredsställelse behöver forskaren enligt Mason (2018) prata, interagera, ställa frågor och lyssna för att vidare få tillgång till individens perspektiv och uttryck. Därigenom kan situerad kunskap produceras (Mason, 2018). För att få tillgång till lämpliga data och därmed kunna besvara uppsatsens syfte och frågeställning behöver forskaren enligt Mason (2018) planera hur data ska samlas in vilket ställer kravet på att ställa några avgörande frågor: vem, vad, när och var empirin ska samlas in (ibid, 2018). Uppsatsen som genomförts har två frågeställningar och handlar om gymnasielärares upplevelser av arbetstillfredsställelse och HRs påverkan på upplevelsen av arbetstillfredsställelse inom läraryrket. Därav är gymnasielärare huvudfokuset i uppsatsen men eftersom arbetstillfredsställelse är ett begrepp som används i HR-yrket inkluderas även ett HR perspektiv indirekt. Som tidigare nämnts kommer gymnasielärare att intervjuas, mer specifikt lärare inom tre olika offentliga skolor och inom utvalda ämnen: språk, samhällskunskap, ekonomi och idrott. Valet i att välja lärare inom tre olika skolor och olika ämnen grundar sig att kunna undersöka om upplevelser och HR:s påverkan av arbetstillfredsställelse för lärare kan bero på faktorer som vilket ämne lärare undervisar inom, samt om arbetsgivaren spelar en avgörande roll.

Enligt Flick (2022) är snöbollsurval en urvalsmetod där forskaren etablerar kontakt med några få individer som är relevanta utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar där dessa individer sedan rekommenderar andra potentiella intervjupersoner för uppsatsen. Utmaningen med snöbollsurvalet är enligt Flick (2022) är att den inte uppfyller krav för att vara representativt för populationen vilket grundas i att urvalet inte är slumpmässigt och därmed inte går att gradera hur populationen ser ut (Flick, 2022). Eftersom intervjuerna omfattas av gymnasielärare inom tre olika skolor kontaktades lärarna privat som vidare rekommenderade andra lärare som skulle kunna tänka sig att ställa upp på en intervju.

3.7 Validitet & Reliabilitet

Begreppen validitet och reliabilitet beskrivs uppfylla två viktiga aspekter i relation till kvalitativ forskningsmetod (Kvale & Brinkman, 2017). Vidare menar Kvale & Brinkman (2017) att reliabilitet omfattar andra forskares möjlighet att kunna reproducera samma resultat som forskningen presenterar vid andra tillfällen eller andra tidpunkter. När resultatets giltighet i forskning diskuteras även validitet och dess betydelse som ska representera sanning och styrka, men även att argumenten som presenteras omfattas av hållbarhet och att dessa är välgrundade (ibid, 2015). Samtidigt menar Kvale och Brinkman (2017) att begreppet validitet och reliabilitet kan beskrivas som två kontroversiella begrepp inom kvalitativ forskningsmetod som med sina rötter utgår från förtryckande positivistiska föreställningar som predikar för kvantifierbarhet och strävar samtidigt efter ett frigörande från forskarens subjektivitet (Kvale och Brinkman, 2017). Målet med forskningen menar Kvale och Brinkman (2017) handlar om att nå objektiva vetenskapliga resultat men som samtidigt förhindrar möjligheten att producera emancipatorisk kvalitativ forskning. Inom kvalitativ forskning diskuteras istället begrepp som tillförlitlighet, trovärdighet, pålitlighet och konfirmerbarhet (ibid, 2017).

3.8 Databearbetning och analysmetod

Den här studien har en tydlig utgångspunkt i upplevelser av arbetstillfredsställelse inom gymnasielärarket. Uppsatsen har formats utifrån tidigare forskning och förståelse inom ämnet som berör läraryrket och HR. Uppsatsen har även valt relevanta teorier i relation till uppsatsens syfte och frågeställningar som även varit en bidragande faktor i utformningen av intervjuguiden som vidare ska bidra till innehållsrik empiri och därmed bidra till en god analys (Rennstam & Wästerfors, 2015). En annan viktig aspekt i relation till intervjuguiden är att den inte helt och hållet ska grundas i de valda teorierna utan istället ska intervjupersonerna inkluderas där dem styr intervjuerna, där forskaren är vaksam och ställer följdfrågor (ibid, 2015). När empirin är insamlad och transkriberats påbörjas en process där empirin skärs ner, kasseras och guldkornen silas fram (Sjöberg & Wästerfors, 2008). Grunden i kvalitativ forskning bygger inte på att samla flertalet likartade exempel i syfte till att stödja en specifik tes, enligt Sjöberg & Wästerfors (2008) innebär den strukturen även att forskningen riskerar att producera något som är vetenskapligt svag. Forskaren bör därför inkludera en analys som grundar sig i analytisk induktion, där forskaren tillvaratar undantag som vidare ligger till grund för diskussion och variation samt en hållbar analys som kan uthärda ifrågasättningar (ibid, 2008). Forskaren bör även enligt Rennstam & Wästerfors (2015) sortera och reducera den insamlade empirin där materialet delas upp i olika kategorier. I processen av kategoriseringen av materialet uppstår även möjligheten för forskaren att beakta sig med materialet på nytt och därmed hitta viktiga detaljer och mönster i det stora havet av empiri som samlats in. Genom att reducera materialet blir empirin mer praktisk och är ett viktigt steg för att hitta guldkornen i materialet och därmed granska i mer detalj. Samtidigt som reduceringen görs är det viktigt att gå tillbaka till det reducerade materialet för att inte gå miste om viktiga detaljer för att vidare kunna driva olika teser och argumentera för dem (ibid, 2015).

3.8.1 Tillvägagångssätt i processen av databearbetning och analysmetod

Efter att samtliga nio kvalitativa djupintervjuer genomförts startade processen som inkluderar bearbetning av den insamlade empirin där materialet skärs ner, guldkornen i materialet identifierades och avvikelser blev lokaliserade. I samband med denna process identifierades nya teman utifrån citaten som framkom efter att samtliga intervjuer hade transkriberats som exempelvis ”HR:s mytologi” och ”Arbetet i distans från eleverna”. Det här grundas framförallt utifrån den intervjuguide som uppsatsen använt sig av och den semistrukturerade intervjuformen som skapade en diskussion om gymnasielärarkets helhet och dess olika delar. De nya teman som producerades fram hade inte identifierats i den tidigare forskning som uppsatsen presenterar vilket producerade fram möjligheten till nya perspektiv på läraryrket och HR. Den här processen skapade även kravet av att ständigt gå tillbaka till det reducerade materialet. Framförallt för att intervjuguiden som uppsatsen använt sig av är väldigt omfattande och för att inte gå miste om andra viktiga fynd, alltså identifiera flera nya potentiella perspektiv inom gymnasielärarkets yrkesvardag och deras upplevelser av HR.

3.9 Forskningsetiska överväganden

Enligt Flick (2022) är forskning som konstruktion problematiskt oberoende på vilka filosofiska och etiska perspektiv individen tar, framförallt i relation till frågor som berör vem som har rätt till att tala, tolka och företräda någons annans röst (Flick, 2022). Varje forskning eller studie föds inte utan fördomar utan skapas till följd av dem där Flick (2022) menar att forskaren påverkas av subjektiva värden vare sig forskaren är medveten om det eller inte (Ibid, 2022). Det här menar Sjöberg & Wästerfors (2008) inte nödvändigtvis något negativt där poängen grundas i att om vi ändå inkluderar det subjektiva i forskning oberoende om vi är medvetna om det eller inte så kan vi istället dra nytta av den (Sjöberg & Wästerfors, 2008).

Mänskliga interaktioner innebär även möjligheter till etiska dilemman, därav behöver forskaren ta hänsyn till dessa i studien. I det här avseendet finns det enligt Kvale & Brinkman (2017) fyra guidande etiska riktlinjer som studien tagit hänsyn

till. Den första av fyra etiska riktlinjer omfattar informerat samtycke vars syfte är att lokalisera intervjupersonerna om syftet med studien, studiens upplägg, eventuella risker med studien samt fördelar med att delta i studien. För varje intervjuperson gäller ett frivilligt deltagande, vilket innebär att intervjupersonerna kan välja att dra sig ur studien när dem känner för det. Den andra etiska riktlinjer som Kvale & Brinkman (2017) belyser är konfidentialitet och omfattar hur känsliga och personliga data kommer hanteras, alltså inte avslöjas för obehöriga (ibid, 2017). Den tredje etiska riktlinjer handlar om att ta hänsyn till konsekvenser som uppsatsen kan medföra, framförallt för informanterna men även andra intressen som kan gynnas och missgynnas. Den fjärde och sista etiska riktlinjer omfattas av forskarens roll som person men också integritet i relation till frågor och kompetens. Om forskaren i studien inte bedriver den på ett ärligt sätt uppstår möjligheten för resultatet att anses som misskrediterat som därmed även väcker misstro till de resultat som uppsatsen presentera (ibid, 2017). Gillam & Guillemin (2004) belyser även vikten av att ta hänsyn till vart den insamlade empirin förvaras (Gillam & Guillemin, 2004).

Den här aspekten blir väldigt viktig när intervjupersonerna beskriver deras yrkesvardag och arbetsgivaren där illegal kritik kan behandlas som ett hot gentemot den positiva organisationskultur som ska framhävas, där en kritisk bild kan anses illojalt och därmed riskera sanktioner. Vid varje intervjutillfälle blev informanterna informerade om studiens syfte och om de etiska aspekterna innan intervjuerna startade. I samband med intervjuerna informerades informanterna även om att den insamlade empirin kommer att förvaras på ett säkert sätt och att de endast kommer att användas i studiens syfte. Forskaren informerade även informanterna att det kan välja vilka frågor de vill besvara och välja att avbryta deras deltagande när dem känner för det. För att vara sanningsenlig och vissa informanter respekt frågade forskaren om informanternas samtycke till att spela in intervjuerna för att i efterhand lättare kunna transkribera den inspelade empirin.

3.10 Metoddiskussion

För att producera en djupgående förståelse kring upplevelser och erfarenheter är intervjuer den mest lämpliga metoden där kunskapen som forskaren får tillgång till genom informanterna blir omfattande och genomgripande (Aspers, 2011). Samtidigt som intervjuer medför en hel del förmåner finns det även nackdelar med kvalitativa intervjuer. Enligt Birkler (2012) är den främsta nackdelen med kvalitativa intervjuer forskarens roll. Den som intervjuar informanterna kan påverka och leda samtalet i en riktning som studien inte syftar att undersöka och därmed påverka intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter vilket producerar ett resultat som är vinklat. Därav är det av stor vikt att den som intervjuar agerar objektivt, opartiskt, heltäckande och står för ett beteende som grundar sig på värderingsfrihet i relation till informanterna för att empirin inte ska vinklas (Birkler, 2012). Den här uppsatsen syftar till att skapa förståelse gällande gymnasielärares upplevelser av arbetstillfredsställelse och HR:s roll inom yrket, därav krävs en djupare förståelse av lärares upplevelser vilket kvalitativa intervjuer syftar till att producera och därav har inte kvantitativ forskningsmetod inkluderats i uppsatsen. Till skillnad från kvantitativ forskning som söker objektiva kunskap och absoluta sanningar syftar kvalitativ forskning till att uppnå förnyad och fördjupad förståelse, eller ännu mer utmana individers perspektiv vilket inkluderar deras sätt att tänka på och därmed kan de själva bilda en egen uppfattning om deras verklighet. Därav är det viktigt att inte börja med absoluta sanningar utan snarare avsluta med dem där informanterna inkluderas och styr forskningens riktning. Genom att forskaren studerat tidigare forskning kopplat till uppsatsens syfte, inkluderas en relevant bakgrund till ämnet och inkludera relevanta teorier till fenomenet vilket producerar en förståelsehorisont och därmed gör hermeneutiken till den mest lämpliga forskningsansatsen. Genom hermeneutiken skapas möjligheten till att förstå helheten inom fenomenet arbete och arbetstillfredsställelse och vidare skapar möjligheten till att följa ett mer detaljerat perspektiv inom området.

4 Teori

I följande kapitel presenteras de teoretiska utgångspunkterna för uppsatsen som utgörs av, *fenomenologi*, Herbert Bulmers *symboliska interaktionism*, Erving Goffmans *Dramaturgiska analogi*, *Frame analysis* och Berger & Luckmanns *kunskapssociologiska* perspektiv. Kapitlet kommer att avslutas med en diskussion och motivering till valet av samtliga teorier i uppsatsen.

4.1 Fenomenologi

Enligt Szklarski (2009) syftar fenomenologisk teori till att fokusera på människors subjektiva uppfattning vilket är relevant för kvalitativ forskning som undersöker verkliga upplevelser. Utgångspunkten inom fenomenologin är att den syftar till att undersöka fenomen, hur de uppfattas, presenteras och upplevs av människan. Världen beskrivs inom fenomenologin genom meningsskapande mellan objekt och medvetenhet, därigenom skapas en fenomenologisk verklighetsbild som innebär en verklighet precis så som människan upplever den. För människan finns världen enligt fenomenologin till för att själv uppleva den utifrån människans individuella kropp och sinne (Szklarski, 2009). Fenomenologin har enligt Husserl (1989) både en epistemologisk och metodologisk relevans (Hussler, 1989). I fenomenologin existerar ett epistemologiskt synsätt där utgångspunkten ligger i ett icke dualistiskt ontologiskt perspektiv, vilket innebär att mänskligt medvetande separeras från objektens värld (Hedin, 1997). Ur ett fenomenologiskt perspektiv prioriteras varken det objektiva eller subjektiva i världsbilden, utan istället produceras verkligheten genom interaktion mellan medvetandet och objekten (Szklarski, 2009).

Enligt Ulfstedt (1984) är en verklighetsbild som konstrueras av samspelet mellan medvetande och objekt oundvikligt eftersom det mänskliga medvetandet definieras utifrån intentionalitet. Utgångspunkten här är att det mänskliga medvetandet alltid står i relation till något annat: "varje medvetande är ett medvetande om något" och att varje medvetandeakt innefattar en föreställning om något" (Ulfstedt, 1984:119). Vidare menar Bengtsson (1999) att den fenomenologiska ontologin i relation till verkligheten inte kan reduceras till objekten eller medvetandet eftersom verkligheten är precis som individen upplever den. I relation till fenomen uppstår

dem enligt Bengtsson (1999) i situationer där det mänskliga medvetandet riktas emot objekt, därav omfattas fenomenologi av ett ömsesidigt beroende mellan objekt och subjekt (Bengtsson, 1999). Fenomenologins uppgift är att framhäva det essentiella eller det som är "väsensbestämda" i mänskliga upplevelser och därmed ska det existentiella exkluderas (Ihde, 2000:28). Vidare menar Ihde (2000) att fenomenologin ska bortse från triviala och vedertagna sätt att se fenomen på (ibid, 2000). Enligt Bjurwill (1995) är en reglering inom fenomenologin att kritiskt reflektera vilket grundas i att forskning ska baseras på vetenskap där den naturliga medvetenheten behöver stöd av externa teoretiska antaganden eller forskning för att vara vetenskapligt (Bjurwill, 1995)

Varje aktör i samhället har ett individuellt förförande i att se, uppleva och uppfatta sin egen livsvärld men grundprinciperna är sådant som vi delar med andra aktörer vilket bildar en ökad förståelse av varandra (ibid, 2019). Vidare menar Szklarski (2009) att målet med fenomenologin att få tillträde till ett eller flera fenomenens kärnpunkt vilket kommer från människans uppfattningar. Essensens kontext är det som upplevs konstant och invariants inom ett eller fler fenomen men också det som upplevs vara beständigt inom beskrivningen av fenomen (Szklarski, 2009). För att få tillgång till fenomenets essens krävs det enligt Bjurwill (1995) en beskrivning av fenomen, vad fenomenet kännetecknar och en beskrivning av hur fenomenet uppfattas där sökandet av fenomenets essens kan bidra till djupare förståelse mer än triviala beskrivningar av människor åsikter (Bjurwill, 1995).

4.2 Symbolisk interaktionism

Socialpsykologi Herbert Blumers (1969) teori *Symbolisk interaktionism* fokuserar på hur människan skapar mening genom omvärlden och interaktioner med andra människor. I motsats till tidigare traditionella sociologiska teorier som syftar till att människans handlingar och uppfattningar om världen framförallt fastställdes av psykologiska och sociologiska faktorer. Istället menar Blumer (1969) att individens uppfattning om sin omgivning grundar sig i interaktioner och medmänskliga möten (Blumer, 1969). Blumer (1969) menar att det finns tre utgångspunkter i den symboliska interaktionismen: Den första handlar om att individen agerar mot sin

omvärld på basis av vad den har för betydelse för den enskilda individen (Blumer, 1969). Den andra utgångspunkten är meningsskapandet som uppkommer ur sociala interaktioner med andra individer (ibid, 1969). Avslutningsvis är den tredje utgångspunkten som omfattar att individen ständigt utför en tolkningsprocess för att förstå sin omvärld (ibid, 1969). Vidare beskriver även Blumer (1969) begreppet objekt som är en del av den social verkligheten, där objekt har olika mening och betydelse för olika individer (ibid, 1969).

Objekt kan enligt Blumer (1969) delas upp i tre olika kategorier: det första objektet är “fysiska objekt” som kan vara ett bord eller en stol, det andra är “socialt objekt” som kan omfatta en arbetskollega eller en chef och det tredje benämns som abstrakta objekt som berör moraliska principer och tankar kopplat till samarbete (Blumer, 1969). Samtliga objekt har enligt Blumer en unik mening och betydelse för människan och genom den meningen som individen själv tillskriver själva objektet, påverkas individens synsätt och beteende som vidare styr individen i förhållande till själva objektet. Vidare innebär det här att grupper som består av olika människor och omfattas av olika kulturella bakgrunder kan uppfatta samt tolka situationer på olika sätt. Aspekter som påverkar omfattar framförallt vilken betydelse objekten har för individen och människan (ibid, 1969). Utifrån Blumers teori går det även att dela upp mänskliga interaktioner i två kategorier vilka Blumer benämner som “symbolisk interaktion” och “icke symbolisk interaktion”. Skillnaden mellan dessa omfattar framförallt att den symboliska interaktionen utgår från aktiviteter där individen reflekterar över sin omgivning och därefter agerar utifrån den och icke symbolisk interaktion istället omfattas av handlingar som upplevs spontana och impulsiva där reflektion saknas (Blumer, 1969:8–9).

4.3 Det dramaturgiska perspektivet

För att tillgå en ökad förståelse till upplevelser av arbetstillfredsställelse inom läraryrket kommer uppsatsen att använda Erving Goffmans teorier. Goffman (2014) kopplar den symboliska interaktionismen tillsammans med vad som kallas för det dramaturgiska perspektivet som omfattas av metaforer av teatervärlden och

appliceras sedan i människors vardagsliv (Goffman, 2014). Enligt Goffman (2014) omfattas individens vardag likt teatern av roller, publik och scener, där samtliga är skådespelare som intar olika typer av roller på en scen som samtidigt observeras av en publik (ibid, 2014). När individen befinner sig på en scen för att framföra ett framträdande spelar individen även en roll och därmed tar på sig en mask. Individen står inför en roll som präglas av ett predisponerat handlingsutrymme som används i kontakt med scenen, framför en publik och omfattas av olika rättigheter och skyldigheter. Vidare menar Goffman (2014) att aktörer spelar olika roller i olika sociala situationer och när aktören framträder inför en publik kommer individen att anstränga sig för att kontrollera åskådarnas intryck de får i framträdandet/situationen, vilket även kan kallas för "intrycksstyrning" (Goffman, 2014:22–27). Vidare utvecklar Goffman (2014) begreppet framträdande och delar upp det i regioner som han kallar för "frontstage" och "backstage", där den främre regionen (frontstage) är den plats där aktörens framträdande utspelas. I den främre regionen försöker aktören även upprätthålla och förkroppsliga normer som finns närvarande i framträdandet (ibid, 2014:97–98). I den bakre regionen existerar endast aktören, alltså finns det inte någon publik och därmed kan aktören agera fritt och präglas således inte av att upprätthålla och förkroppsliga normer. Det är också i den bakre regionen som aktören förbereder sitt framträdande som sedan utspelas i den främre regionen. Goffman (2014) menar också att den främre regionen och den bakre regionen gränsar till varandra och därmed kan en aktör i den främre regionen få stöd av "teamkamrat" bakom kulisserna under aktörens framträdande. Här definieras även ett team av Goffman (2014) som en grupp aktörer/individer som samarbetar i olika situationer och i framställan av rutiner (ibid, 2014:75,102 & 103). I ett team behöver samtliga individer stödja och lita på att alla i teamet uppträder och agerar på samma sätt, alltså rätt sätt. I situationer där aktörer i teamet begår ett misstag stöttar teamet aktören i framträdandet, för att behålla fasaden och därmed uppvisa ett lyckat framträdande. Därefter när framträdandet är genomfört i den främre regionen och teamet förflyttats till den bakre regionen kan teamet kritisera aktören eller aktörerna för deras misstag (ibid,2014). Enligt Goffman är det även viktigt att aktörerna i ett team samarbetar inför publiken för att behålla en självklar definition av situationen (ibid, 2014).

4.4 Frame analysis (*Ramar*)

Erving Goffman har skapat begreppet frame som i det svenska språket översätts till ramar och utgår från den sociala ramen som definierar olika situationer (Goffman, 1974). Resultatet av ramen innebär att individen eller individer som interagerar innanför ramen även har förståelse för andra individers handlingar och situationen som personen står inför. Goffman (1974) menar även att sociala interaktioner är organiserade på ett sådant sätt där de grundar sig på beteendemönster och koder, där strukturer är oberörda samt förutbestämda. Det som förväntas av individen inom ramen skapar även en förståelse om interaktionen som individen befinner sig i. Vidare menar Goffman (1974) att det kan förekomma flera ramar parallellt och kan därmed påverka individen eller individerna på olika nivåer (ibid, 1974). I Goffmans teori om ramar diskuterar han även definitioner på bristande engagemang vilket Goffman (1994) kallar för breaking frame som produceras och förstås inom ramen, där en förpliktelse produceras och förstås inom ramen. Goffman (1974) menar alltså att det inom ramen kan skapas en förpliktelse som berör engagemang där intresset inom ramen kan både vara mer än vad som förväntas och för litet inom ramen. När engagemanget eller intresset inte uppnår den nivå som förväntas inom en ram påverkas även andra deltagare inom ramen som tappar fokus från den ursprungliga interaktionen och därmed behöver ta ställning till den individen eller dem individerna som avviker från det förväntade beteendet (ibid, 1974).

4.5 Kunskaps sociologiskt perspektiv

För att skapa en förståelse av hur verkligheten och människan skapas kommer uppsatsen använda sig av Peter Berger och Thomas Luckmanns bok *Kunskaps sociologi: hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet* (Berger & Luckmann, 2011). Enligt Berger & Luckmann (2011) är verkligheten socialt konstruerad, samt att verkligheten även skapar människan där individen påverkar samhället och tvärtom, att samhället påverkas av individen på ett dialektiskt sätt. Samhällets existens grundar sig i människan som producerar den, därav kan människans verklighet tolkas som en mänsklig produkt. Genom kommunikation med människor skapar vi möjligheten till att dela med oss av en subjektiv verklighet som tillhör individen och därmed externaliseras människans

erfarenheter och upplevelser (ibid, 2011). När människans subjektiva meningar objektiveras blir det objektiva för vår verklighet och om vi sedan internaliserar den objektiva verkligheten producerar vi den subjektivt och meningsfullt för individen själv. För att kunna producerar den här processen krävs det enligt Berger & Luckmann (2011) symboler och tecken som har en kollektiv betydelse. I den här processen är språket det viktigaste tecknet som människan använder för att skapa verkligheten, för att kommunicera och sprida värderingar samt erfarenheter till nästkommande generationer (ibid, 2011). Språket bidrar till att individens subjektiva upplevelser blir närvarande trots att någon annan fysiskt befinner sig på en annan del av jordklotet och därmed bekräftar att den andre står inför samma verklighet. Erfarenheter transporteras i generationer genom språk och därmed behöver människan ett gemensamt teckensystem där det intersubjektiva som produceras även produceras om till något objektivt och vidare internaliseras av andra. Erfarenheter och värderingar samlas i antingen ett samhälle eller i en kultur och bevaras i ett socialt kunskapspråk, därefter används kunskapen för att skapa nya sociala institutioner som internaliseras genom socialisationsprocessen (ibid, 2011). Genom att olika former av beteendemönster uppstår flertal gånger uppkommer även institutioner och blir en del av människans verklighet, och därmed vet hur denne ska hantera upprepade situationer. Genom institutioner och beteendemönster behöver människan inte fundera på nya lösningar i olika situationer. Problematiken här uppstår då människan inom institutionerna tvingas till en roll och hur denne ska uppträda, framförallt när beteende mönster rör sig mellan generationer, där kunskapen institutionaliseras och vidare blir typifierade, och därmed producerar fram roller i den institutionella ordningen (ibid, 2011). Ett exempel på detta kan vara arbetet som producerats fram av människan. Så länge arbetets konstruktion rättfärdigas innebär även det att den behåller legitimitet och därmed kommer människan att fortsätta producera samma verklighet. På så sätt kommer samhället upplevas som en objektiv verklighet även fast institutionerna inom den är producerade av människan. För att förstå om och på vilket sätt gymnasielärare upplever arbetstillfredsställelse krävs en förförståelse av processer som producerar fram våra roller i samhället. Lydnad och att leva utifrån normer som accepteras är ett krav för att bli inkluderad, därmed innebär det att de som inte lyder och följer beteende mönster samt företräder en kultur eller beteenden som

anses legitimerad även producerar fram en grupp individer som blir exkluderade. Den exkluderande gruppen idag kan exempelvis vara dem som kritiserar arbete och ser igenom den falska ideologi som arbetet försöker framställa i samhället.

4.6 Sammanfattning och reflektion av teorival

Valet av Berger & Luckmanns teori om *kunskapssociologiskt perspektiv* utgår från det centrala fenomenet i uppsatsen, vilket är arbete. Om samhället är socialt konstruerad innebär det även att människan är motorn som producerat fram fenomenet "arbete" och för att förstå arbetets verklighet är det av relevans att förstå hur och till vilka den har producerats fram. Därmed skapas möjligheten till en djupgående förståelse om vilka premisser som gör arbetet mer eller mindre tillfredsställande. Valet av *fenomenologi* grundar sig att teorin syftar till att förstå människans subjektiva uppfattning, alltså precis såsom den upplever verkligheten vilket är av relevans när uppsatsen syftar till att undersöka upplevelser av ett fenomen kopplat till samhällsmedborgare. En annan aspekt som grundar sig i valet av fenomenologi är Blumer som med sina teorier försökt göra fenomenologin sociologisk och Goffman som genom det *dramaturgiska perspektivet* och *ramar* försökt bygga vidare och utveckla Blumers resonemang och ambitioner om att göra fenomenologin sociologisk (**Bilaga 1**).

5 Sammanfattning av djupintervjuer

I följande kapitel kommer den insamlade empirin från nio kvalitativa intervjuerna att presenteras. Resultatet kommer att presenteras utifrån följande teman: Bakgrund och yrkeskarriär, Arbetets börda och dess påverkan i läraryrket, Elever som avgörande menings faktor, Sociala aspekter av läraryrket, HR:s påverkan på läraryrket. För att skydda anonymitet och konfidentialitet kommer samtliga informanter att presenteras med fiktiva namn. Dessa namn är: Kalle (28), Pelle (32), Svante (50), Mats (27), Roland (60), Daniel (48), Konrad (48), Fredrik (30) och Filippa (39).

5.1 Bakgrund och yrkeskarriär

5.1.1 Bakgrund och familj

I relation till de nio lärare som intervjuats i den här uppsatsen är informanterna kvinnor och män mellan åldrarna 28 och 60 inkluderade, där åtta av informanterna benämner sig som män och en informant benämner sig som kvinna. Informanterna jobbar även i tre olika kommuner med varierande antal invånare, storlek på kommun och skola. Vidare uppmärksammade samtliga informanter att de har ett civilstånd där sex av informanterna har en partner och minst ett barn i varierande åldrar, en informant har endast en partner och två av informanter är ensamstående.

Informanter	Ålder	Kön	År som lärare	Storlek på skolan	Yrke om 5 år?	Rekommendera att barnen att bli lärare?	Civilstånd och barn?
Mats	27	Man	3 år	B	Lärare	Ja	Sambo
Kalle	28	Man	5 år	B	Lärare	Ja	Sambo, 2 barn
Fredrik	30	Man	6 år	C	Lärare	Beror på	Ensamstående
Pelle	32	Man	7 år	B	Rektor	Ja	Ensamstående
Filippa	39	Kvinna	11 år	A	Lärare	Vet inte	Gift, 2 barn
Daniel	48	Man	10 år	A	Lärare	Inget svar	Ensamstående
Konrad	48	Man	22 år	A	Testa rektor	Ja	Gift, 2 barn
Svante	50	Man	18 år	C	Lärare på 70%	Ja	Gift, 3 barn
Roland	60	Man	11 år	C	Lärare på samma skola	Nej	Omgift. 2 vuxna barn

Tabell 1 Sammanfattning av Bakgrund och Karriär

I tabellen ovan presenteras en sammanfattning kring bakgrund och karriär i relation till nio lärare som intervjuats i uppsatsen. Lärarna är i varierande ålder med olika antal år inom läraryrket och arbetar i olika typer av skolor där antalet elever är den största skillnaden där A= liten skola, B= mellanstor skola och C= en stor skola. Utifrån intervjuerna framkom det att tre av lärarna jobbar i en liten skola, tre jobbar i en mellanstor skola och tre jobbar på en stor skola. Skolans storlek utgår från hur många elever skolan omfattas av. Baserat på lärarnas upplevelser kommer sju av nio intervjupersoner att fortsätta vara lärare om fem år, där två av de resterande lärarna gärna vill testa på att vara rektor. I relation till om de nio intervjuade lärarna hade rekommenderat deras barn att bli lärare i framtiden är det inte helt självklart att den rekommendationen kommer att framställas till deras barn där endast fem av nio informanter i nuläget hade valt att rekommenderat dem att bli gymnasielärare. I tabellen framkommer även att det inte direkt finns ett tydligt mönster i relation till vem som väljer att bli gymnasielärare vilket gör det svårt att identifiera en specifik idealtyp i relation till vilka typer av individer och karaktärer som just väljer lärare som sin yrkesprofession.

5.1.2 Vägen till läraryrket och karriärval

Samtliga informanter är utbildade lärare men har olika ingångar till läraryrket och studerat på olika universitet i Sverige. Två av nio informanterna började arbeta som gymnasielärare utan behörigheter där de under en period inte krävdes en ämneslärarutbildning men har vid ett senare stadie studerat och därmed fått behörigheter till yrket. ”2011 blev jag kontaktad av en skola och blev anställd som idrottslärare och på den tiden behövde du inte ha någon behörighet” (Roland, 60). Resterande sju lärare har redan från börjat studerat till ämneslärare och genom sin utbildning fått inträde till gymnasielärare yrket, “Jag tog studenten 2012 och började jag plugga till lärare direkt på högskolan i Halmstad” (Kalle, 28). En annan aspekt som skiljer sig mellan informanterna är deras yrkesbakgrund där fyra av informanterna började studera till lärare direkt efter gymnasiet och resterande intervjupersoner haft en annan yrkeskarriär innan de valde att ge sig in på läraryrket och bli gymnasielärare. “Jag har läst ekonomi på Lund universitet med tanken på

att jag vill göra något inom ekonomi, så min tanke var inte att bli lärare från början” (Svante, 50).

För flertalet av informanterna var läraryrket inte en självklarhet och inte deras första val utan något som kommit in i bilden vid ett senare stadie i livet. En av informanterna delade med sig av att han var intresserad av marinbiologi på gymnasiet men att han hade svårt för matte där han senare fått upp intresset för att studera till lärare. En annan informant började studera ekonomi på universitetet där han vid ett senare tillfälle efter drivit ett eget företag i några år såg en tjänst som lärare, sökte tjänsten som lärare och sedan fick jobbet utan att egentligen varit behörig. För två av informanterna var läraryrket en självklarhet men olika faktorer spelade en avgörande roll. En av informanternas föräldrar var lärare och därav var det inte något snack om att även han själv skulle bli lärare. För en annan informant handlar valet om att han ville jobba med människor och efter hans tid som elev på en gymnasieskola så upplevde han att lärarna inte var tillräckligt bra och att han själv kände han kunde göra jobbet bättre.

5.1.3 Att stanna kvar eller inte stanna kvar i yrket

Samtliga Intervjupersoner förutom en har antingen övervägt eller valt att byta yrkeskarriär från läraryrket, däremot skiljer sig orsaken till valet av att välja att förflytta sig från yrket. Utöver valet eller tanken av att förflytta sig till ett annat yrke jobbar alla informanter idag som lärare men har under deras yrkesbakgrund i någon period övervägt eller testat ett annat yrke.

“Ja det har jag gjort några gånger, under dem första åren som lärare så hade jag mycket undervisning inom svenska och mycket nationella prov som de andra lärarna tycker är bra där det handlar om att rätta 200 prov, då tänkte jag ofta på att det hade varit skönt att jobba på ett industrijobb och gjort mina åtta timmar och sluppet ta med sig massa arbete hem” (Pelle, 32).

“(...)för 10 år sedan ungefär runt 2014–2015 så var jag så less på läraryrket och jag tyckte de var tråkigt samtidigt som jag inte utvecklades i någonting(...) Jag var missnöjd med min lön och tyckte att jag förtjänade mer, ingenting nytt hände, jag vet att jag också sökte andra tjänster inom läraryrket men dem fick jag inte heller. Jag gick runt i en äggkorg och ingenting hände” (Konrad, 48).

För flertalet av lärarna har tanken av att byta yrkeskarriär varit en del av deras verklighet där arbetets olika aspekter varit drivande. För lärare omfattar arbetet om att undervisa, mängder av administrativt arbetet och följa byråkratiska riktlinjer vilket utövar ett tvång som suger ur charmen av de som dem själva hade hoppats arbetet skulle innebära. För Kalle (28) handlade tanken om att byta yrke om framförallt mentorskapet som han inte får lön för som vidare fått honom att överväga att byta yrke men även andra aspekter som administrativt arbete, vårdnadshavare som ringer och problem som uppstår i relation till eleverna. Svante (50) är en av informanterna som valt att byta yrkeskarriär under en period där han delar med sig av att det var rektorn som var helt dum i huvudet och behandlade personalen illa som gjorde att han inte kunde vara kvar i yrket. Den informant som inte övervägt att byta yrke är Roland (60) som menar på att hans bakgrund i andra yrken gjort att han vet vad arbetet innebär och därav vet att det inte är ljusare på andra sidan av tunneln.

5.2 Arbetets börda och dess påverkan i läraryrket

5.2.1 Relationen mellan privatliv och arbetslivet

För samtliga informanter finns det en koppling mellan arbetslivet och privatlivet där båda påverkar varandra och därmed står i relation till varandra. För lärare blir den här delen extra tydlig där arbetets ordinarie arbetstid förläggs 35 timmar på arbetsplatsen och 10 timmar får förläggas på valfri plats vilket enligt informanterna oftast läggs hemma. Samtliga informanter menar även på att de ökade administrativa kraven i arbetet gjort att fler arbetstimmar utöver ordinarie arbetstid behöver disponeras hemma som konsekvens av den höga arbetsbördan i form av oproportionerlig mängd arbetsuppgifter, vilket påverkar lärarna och deras familjeliv. Framförallt handlar det om rättning och planering men även andra händelser i arbetet som förflyttas till hemmet, vilket innebär arbete under sena kvällar och helger. För lärarna handlar inte arbetet med eleverna endast om undervisning vars syfte är att bidra med kunskap utan även vara tillgängliga i frågor som inte inkluderar skolans miljö, exempelvis kan det handla om konflikter mellan eleverna i sociala medier och andra händelser som eleverna behöver stöd i. Samtliga informanter menar även att händelser i privatlivet också kan påverka

arbetslivet vilket kan påverka lärarnas energi, engagemang och motivation samtidigt som de inte får synas framför eleverna i undervisningen.

“(…)framförallt när man tar med sig mycket arbete hem vilket jag försöker undvika eftersom att de kan drabba vad jag gillar att göra, sambo livet där man inte har lika mycket tid att spendera med varandra och det kan helt klart sätta käppar i hjulet. Även om jag inte sitter fysiskt med jobb grejer så tar huvudet och tankar på psyket där jag inte någon gång hinner varva ner från jobbet” (Mats, 27).

“(…)ja, är det mycket hemma så påverkar det absolut. Sen så står man längst fram i ett klassrum framför 32 elever och då är man också ganska utsatt, där kan jag inte sätta mig bakom en skärm i tre timmar. Det funkar inte att sätta sig bakom en skärm som det kanske går på vissa arbetsplatser. Man utvecklar liksom en förmåga, typ fake it until you make it(…) Jag skulle lätt kunna driva en lektion där eleverna tror jag är i form och pigg samt glad fast jag mår skit så man utvecklar någon skådespelartalang som lärare. Ibland känner man att man kanske inte borde gå till jobbet men de vill man inte, man vill göra sitt jobb” (Svante, 50).

För informanterna (gymnasielärarna) innebär arbetet inte endast tid som förläggs på arbetsplatsen utan även flertal timmar som behöver användas i privatlivet. Det här i sin tur påverkar relationer och aktiviteter i hemmet och medför en personlig stress. För samtliga informanter är privatlivet en arena där lärare kan framföra illegal kritik om sitt arbete och dess tvång. När arbetet påverkar hur informanterna lever sina privatliv blir känslan en börda som utövar ett tvång och skapar en känsla av en olycklighet av saker som måste göras snarare än något som de vill göra. Flera av informanterna belyser att arbetets omfattning ökar med högre krav som resulterar från större klasser med fler elever i samband med ökat krav på administrativt arbete men även de faktum att eleverna behöver mer stöd i fler områden än sådant som är kopplat till skolans värld. Det här i sin tur ökar krav på tillgänglighet både i arbetslivet och privatlivet.

“När det är tufft hemma och man går till jobbet så tänker jag på det och då kanske min prestation inte är lika bra i ämnet jag undervisar, när elever ber om hjälp så är jag inte hundra procentig så det påverkar mitt arbete en hel del och mitt engagemang liksom sjunker en hel del tyvärr(…) i mitt arbete så blir jag mer och mer cynisk för varje år som går och blir mer och mer bitter för varje år som går”(Kalle,28).

“(…)det är som med allt annat det går upp och ner, har man tunga saker i ens privatliv så är det svårt att dra på masken och låtsas som allt är fantastiskt och försöka skapa en bild om att allt är uppåt och fantastiskt. Sen vill man vara en lärare som eleverna har kul med under undervisningen men det är svårt när privatlivet inte stämmer. (...) Det påverkar hur engagerad jag är i arbetet och man kanske inte är lika motiverad och då är det tungt att gå till jobbet(..) sen blir jag mer stressad om jag är hemma för då blir jobbet inte gjort och då mår jag ännu sämre” (Pelle, 32).

Det andra perspektivet som samtliga informanter delat med sig av är privatlivets aktivitet som innebär konsekvenser i arbetet. Samtliga intervjuade lärare belyser att händelser i privatlivet kan påverka arbetslivet och därmed påverka hur de väljer att agera i arbetets arena. Kalle (28) menar på att han inte har den relationen med sin familj som han önskar då arbetet inte ger utrymme till det och när det sker saker i privatlivet så påverkas han även i arbetslivet. Även Pelle (32) delar samma upplevelser som de andra informanterna där samtliga menar på att det finns en tydligare koppling mellan upplevelser och erfarenheter i privatlivet som överförs till arbetslivet och därmed även präglar arbetet. Framförallt påverkas lärarna i undervisningen inför sina elever där deras känslor inte får överföras till eleverna och därav tvingas gå in i en roll som speglar hög nivå av energi och engagemang, därav tvingas lärare istället rör sig mot eller förespråkar ett cyniskt beteende.

5.3 Elever som avgörande menings faktor

5.3.1 Arbetet i relation till eleverna

För samtliga informanter är eleverna och undervisningen den positiva delen av arbete som även gör att de väljer att stanna kvar i yrket. För informanterna handlar yrket inte endast om att bidra i form av kompetens och ny kunskap utan också att de är med och bidrar till elevernas framtid. Informanterna delade även med sig att eleverna är deras motivation och engagemangs faktor som gör att de går upp ur sängen varje morgon med viljan att gå till jobbet. För samtliga informanter är arbetets utvecklingsområde endast eleverna där det ständigt vill utveckla

undervisningen men även i relation till andra nya saker som tvingar lärarna att sätta sig i ämnen som händer i samhället för att hänga med, framförallt i relation till teknik och sociala medier.

“Jag tycker de är roligt att undervisa för elever som är tillräckligt stora så att man kan resonera med dem(..) det enda som jag tycker är roligt med läraryrket är att undervisa och vara i klassrummet med eleverna, se att dem lär sig och hjälpa eleverna med olika frågor” (Svante, 50).

“Eleverna, kontakten man har med eleverna. När vi börjar jobba efter sommaren innan eleverna kommer där vi ska planera och gå igenom massa saker så är det piss tråkigt fram tills eleverna kommer” (Daniel, 48).

För samtliga lärare är eleverna den huvudsakliga motivations kraften och på olika sätt bidrar till att arbetet kan upplevas till någon nivå tillfredsställande. Framförallt handlar det om ett mentorskap, föräldraroll eller förebild som lärarna ser sig själva som och därav får ett tillfredsställande utbyte i form av motivation eller utveckling. För Fredrik (30) är undervisningen och möjligheten till att bidra till eleverna på olika sätt som gör arbetet extra roligt, framförallt i relation till elever som har det svårt men kräver för att utvecklas vilket gör att han själv vill hjälpa dem ännu mer och där menar han att det ger någon form av emotionellt utbyte. Även (Mats, 27) belyser vikten av eleverna i läraryrket där han mår bra av att få vara en del av elevernas liv och bidra till deras framtid. För (Pelle,32) är det sociala samspelet med eleverna i relation till elevernas utveckling som driver honom i arbetet där han vill vara en positiv förebild för eleverna under deras tre sista år innan de ska ut i vuxenlivet. Även (Konrad, 48) belyser eleverna som motivation och engagemangsmotorn i arbetet och upplever att han besitter en viktig roll i elevernas liv, framförallt för elever som kanske har det lite jobbigare än andra.

5.4 Arbete i distans från eleverna

För lärare innebär arbetet inte endast undervisning för eleverna. Majoriteten av informanter belyser den stora omfattning av administrativt arbete som råder inom läraryrket som smyger sig in och ständigt ökar. Informanterna beskriver den delen av lärararbetet som den negativa aspekten och samtidigt driver en icke motiverande

känslan av arbetet som vidare suger ur energin från dem. I relation till tillfredsställelse i yrket är de för majoriteten det administrativa arbete som drar ner motivation och engagemanget. För en av informanterna är det kollegorna som är den negativa aspekten av arbete där kollegor som inte tar ansvar för sitt arbete överför arbete till andra kollegor och därmed blir arbetsbördan högre. Det här i sin tur skapar konflikter som gör arbete mindre motiverande.

“Men sen kommer den delen där man ska hinna rätta en massa man ska hinna prata med eleverna och det kan vara jobbig när man inte känner att man inte är där för dem. Om jag lägger tid på att prata med elever och finnas där för dem så innebär det att jag inte gör det administrativa arbete och då måste jag ta med det hem istället” (Pelle, 32).

“(…) det blir alltmer rättning och förväntan på att rätta snabbt hela tiden ökar och samtidigt ska man dokumentera varenda liten tanken man har för annars finns risken för en shit storm(…)Det är klart att motivationen av arbetet påverkas och blir mindre men samtidigt måste jag hålla mig engagerad för att kunna hålla min rygg fri. Syftet med att bli lärare var inte att sitta hemma och dokumentera en massa hela tiden själv, det är mer en parasit som kommer på köpet”(Mats,27).

För informanterna är undervisningen den högsta motivation och engagemangs faktorn i arbetet men som samtidigt hotas av det administrativa arbetet. Balansen mellan att hinna vara en förebild, var tillgänglig för eleverna och hantera det administrativa arbetet blir en överflödigt börda som problematiserar yrkets vardag. För Svante (50) är den stora mängden av rättning själsdödande där han beskriver sig själv som en robot i en fabrik fast att hjärnan används i sambandet. Roland (60) är också inne på den administrativa bördan som skapar en otillräcklighet i yrket som vidare ställer krav på gränser för lärare där arbetet utan gränser istället producerar en stupande lärare. För samtliga lärare är eleverna den positiva och viktiga delen av arbete och i de delar där eleverna inte är inkluderade sjunker tillfredsställelsen där arbetet blir ett tvång, därav blir aktiviteten ett tvång snarare än en aktivitet som lärarna själva förespråkar. I läraryrket tycks det sociala utbytet mellan elev och lärare generera tillfredsställelse men i relation till det ”faktiska arbetet”, alltså det administrativa arbetet, så finner lärarna endast olust som förnekar dem nöje i arbetet.

Utöver relationen mellan lärare och elever så uppfyller även lärarkollegorna en viktig roll i yrkesvardagen, framförallt för dem informanter som inte har lång erfarenhet i yrket där erfarna lärare kan bidra med kunskap och tips inom yrket. Samtidigt som lärarkollegor uppfyller en viktig del av arbetet kan dem även upplevas vara en börda som skapar en negativ aspekt i arbetet, framförallt i relation till konflikter om utbildningen och bedömningar men även frågor som berör lön. I frågor gällande utbildning finns det en konflikt mellan mer erfarna lärare och oerfarna lärare, där det finns en delad åsikt om hur undervisningen ska bedrivas och hur bästa pedagogik ska tillämpas.

“Jag skulle nog säga att jag har väldigt bra relation till dem flesta lärarna på skolan, framförallt för mig som inte varit lärare allt för många år så har dem verkligen ställt upp och hjälpt mig i inledningen av min karriär. Sedan finns det som med allt, vissa man gillar mer och andra mindre” (Fredrik, 30).

“(…)inom läraryrket handlar det mest om synen man har på utbildningen, framförallt inom olika ämnen och hur man bedömer inom ämnen. Men det är inget jag brukar tänka på utan istället lutar mig tillbaka och lyssnar in då det ofta är mer äldre lärare, vi unga ser yrket på ett sätt men i det här fallet så lyssnar jag in men alltså är det inget som påverkar mig negativt, mest positivt med kollegor” (Mats, 27).

För flertalet av informanterna är den sociala interaktionen mellan kollegor en viktig aspekt i arbetet under förutsättningar att den inte grundar sig i konflikter. I interaktionen med kollegor kan lärare diskutera och prata om saker som skapar en befriande känsla och bidra till en känsla av positivitet i yrket. För Mats (27) finns det som i alla sociala sammanhang, kollegor som han passar bättre med än andra, i hans arbetsrum kan han och hans kollegor prata, diskutera och skämta, där han även kan vara sig själv och därmed vara ärlig om verkligheten han står inför. Även för Pelle (32) är bra relationer med sina kollegor en viktig aspekt för att må bra i arbetet. Däremot kan kollegor bidra till den motsatta effekten av positivitet, när konflikter mellan kollegor uppstår så är det en negativ känsla som inkluderas i arbetet, där arbetet resulterar i en icke motiverande känsla. I det här avseendet blir kollegor

snarare en börda för lärarna vilket tvingar fram en distans mellan lärarnas interaktion och därmed kräver ökat krav på rollspel inför varandra.

“Kollegorna haha, det retar mig väldigt mycket när människor inte gör sitt jobb och skjuter över det på andra och det hade jag gjort oavsett vilket yrke. På min arbetsplats så är det många som inte gör sitt jobb. Vi har lärare som gör sitt arbete och andra som inte gör sitt jobb, sen finns det inte någon mellan dem två kategorierna. Det är framförallt äldre lärare och dåliga rekryteringar som är orsaken till det. Det finns en liten passiv aggressivitet där man måste tänka på vad man säger” (Filippa, 39).

Konflikter mellan kollegor upplevs vara en del av arbetet i läraryrket där lärarnas inkludering i konflikter påverkar upplevelsen av arbetet på ett negativt sätt. Utöver situationer där lärare är oense om undervisningen och bedömningen i arbetet så producerar lärare som inte lever upp till förväntningar fram en irritation bland kollegor. Ojämna förutsättningar i arbetet ger upphov till en passiv aggressivitet som svävar i luften där konflikten mellan kollegor ligger och knackar på dörren. Den passiva aggressiviteten innebär att lärarna tvingas vara försiktiga med vad dem säger då konflikter inte är något de föredrar eftersom resultatet blir negativa upplevelser i arbetet. Daniel (48) beskriver lärarna på skolan som duktiga pojkar och flickor som är rädda för att göra fel och menar på att den här typen av lärare är osäkra i sig själva.

5.5 HR:s roll i läraryrket

För lärare uppfyller inte HR någon speciell funktion trots HR:s argument om deras bidragande i upplevelser av arbetet. För samtliga informanter är HR inte någon funktion som står deras arbete och vardag nära. Istället bygger relationen på händelser kopplat till lön, sjukfrånvaro, rehabilitering och enkätundersökningar som inte leder till något. Flertalet av informanterna belyser de faktum att HR inte är insatta i skolverksamheten och lärarnas verksamhet och därav inte förstår vad lärarna behöver för stöd och därav inte är rätt funktion för att bidra till förbättringar i deras arbete.

“Ingen aning, jag känner inte att jag varken fått någon hjälp eller stöd av HR under min tid som lärare. Jag tycker att det mest är jobbigt när man ska ha kontakt med dem där saker tar tid och man skickas runt mellan olika hr personer. Det tog 11 mejl för mig när jag bröt min axel innan jag fick rätt person på HR för att få stöd”(Pelle,32).

“Inte ett skit faktiskt(...)för liksom vissa studiedagar ska man sitta en hel dag och jobba med något som dem har tagit fram vilket HR kanske tror är jättebra men som lärare har man inte tid och man vill inte lägga en heldag på något som inte ger någonting, vi har tillräckligt att göra, något som vi försökt framföra i flera år där vi vill använda den tiden till att rätta och gör andra viktiga saker som en lärare behöver göra men ändå kommer dem med massa skit. Dem bidrar inte med något positivt, dem vet inte hur vi har det, dem har ingen aning om hur det är att vara lärare, dem har inte satt sin fot i en skola sen dem själva gick där som elev. Det är en jättestor skillnad på att vara elev och lärare, jag tror inte dem fattar det därav tror jag att dem grejerna som dem tar fram och tror att dem stöttar oss med inte hjälper och fäller oss istället för att hjälpa oss” (Kalle 28).

Samtliga informanter beskriver deras arbete där HR inte är inkluderade i relation till hur arbetet är utformat men även i koppling till upplevelser av motivation, engagemang och utveckling, istället menar lärarna att om HR funktionen bidrar med något så är det ett mindre motiverat arbete och inte motiverande. Flertalet av informanterna menar att HR:s distans från deras yrke inte ger möjlighet till att kunna bidra till motivation, engagemang eller utveckling. Istället handlar det mer om långdragna processer i ärenden som berör lärarnas tjänster än arbetet i sig. Mats (27) menar på att HR endast bidragit i lönesyfte men utöver det finns det inte någon kommunikation mellan lärarna och HR. Även Filippa (39) menar att HR inte bidrar med något i hennes arbete trots att HR enligt henne upplevs besitta en tung position i diskussioner gällande arbetsfrågor. Svante (50) menar att HR inte fyller någon funktion i lärararbetet där han inte ens vet om det existerar någon HR funktion kopplat till skolan i kommunen, vilket också innebär att de varken bidragit eller påverkat hans arbete eller hur han mår i arbetet (Svante, 50). HR:s bidragande i skapandet av meningsfullhet för lärare i arbetet uppstår endast i relation till när HR är frånvarande.

Samtliga informanter har belyst HR:s frånvaro i deras yrkesvardag där HR utöver administrativa frågor gällande lön, ledighet, rehabilitering, sjukfrånvaro och enkäter inte bidrar i lärarnas arbete. En annan aspekt som några av informanterna belyste är det faktum att HR även utstrålar en latent skräck för lärarna.

“Jag vet inte exakt vem jag skulle vända mig till om jag skulle behöva prata med HR, peppar peppar, jag kanske har haft tur som sluppit ha någon form av kontakt med dem under mina år på skolan” (Konrad, 48).

“Det är bra fråga, när jag blev kontaktad om att ställa upp i en intervju och det handlade om HR så tänkte jag har ingen aning om vad HR gör och min upplevelse är att HR är en mytologisk figur som finns i bakgrunden som är långsamma i processer” (Kalle, 28).

Trots att HR endast fyller en administrativ funktion inom läraryrket upplevs HR besitta någon bestraffande makt bland fyra av informanterna. Konrad (48) uttrycker att han haft tur som inte haft med HR att göra vilket innebär att han följt de lagar och riktlinjer som arbetsgivaren kräver av honom i arbetet och behöver därmed inte ställas inför rätta. Trots att HR enligt Roland (60) inte fyller någon specifik funktion i arbetet beskriver han HR som en fotbollsdomare där HR:s exkludering från lärarnas arbete innebär att allt är sin ordning och därmed inte behöver synas. Det här innebär att HR kan ses som poliser i organisationer vars syfte är att se till att regler, policys och kulturer följs och upprätthålls bland lärarna i organisationer. Även Filippa (39) är inne på HR:s roll där deras tunga position inte gynnar hennes som arbetstagare i läraryrket då hon istället menar att dem är arbetsgivarrepresentanter och därmed representerar arbetsgivarens intresse.

5.6 Diskussion av djupintervjuer

Samtliga lärare antyder att de finns en relation mellan arbetslivet och privatlivet som vidare har en stor påverkan för lärare i arbetsvardagen. Inom läraryrket råder det en ständig ökning av nya arbetsuppgifter i form av administrativ karaktär som tar mer tiden än vad som finns tillgängligt och som framförallt har en stor påverkan

på lärarnas tillfredsställelse i arbetet. Händelser i arbetslivet innebär ettpräglat privatliv som inkluderar trötthet, utmattning och påverkan på familjelivet. Även händelser i privatlivet påverkar arbetslivet där lärare tvingas gå in i en roll där målet med masken dem bär är att upprätthålla ett accepterat beteende som omfattas av positivitet och energi. Den främsta anledningen till att lärarna väljer att bära masken handlar om att eleverna inte ska påverkas på ett negativt sätt. För lärarna är eleverna och undervisningen den del som genererar tillfredsställelse i arbetsvardagen. Lärarna menar också att läraryrket handlar om att vara en förebild till eleverna och samtidigt spela en stor och viktig roll i deras liv. Det sociala utbytet lärarna får av eleverna är av högt värde som genererar motivation och engagemang samt utveckling i arbetet. En annan viktig aspekt inom läraryrket är kollegorna, framförallt för yngre lärare som behöver stöd i utförande och utformningen av undervisning. Kollegor kan även vara viktiga i relation till att prata om den verklighet dem står inför, vilket sker bakom stängda dörrar och framförs inte inför hela organisationen. Samtidigt råder det även konflikter mellan kollegor som omfattar flera olika perspektiv, framförallt handlar det om lönefrågor men också kvaliteten på lärarna på skolorna som inte tar ansvar för sitt arbete och därmed ökar arbetsbördan för de andra kollegorna. I frågor gällande HR:s roll inom läraryrket visar det sig att HR inte alls bidrar till tillfredsställelse i arbetsvardagen. HR fyller endast en administrativ funktion i områden som berör lön, ledighet, sjukfrånvaro och enkäter. HR befinner sig enligt lärarna alldeles för långt ifrån deras verklighet och kan därmed inte påverka hur de själva upplever arbetet. En annan aspekt som lärarna upplever i relation till HR är att relationen bygger på någon latent skräck där HR:s distans innebär att lärarna uppfyller de krav från arbetsgivaren som krävs för att vara en "duktiga" medarbetare.

6 Analys

I följande avsnitt kommer en analys av den insamlade empirin att presenteras. Datan kommer att presenteras utifrån tematiseringar och uppsatsens frågeställningar i association till de utvalda sociologiska teorierna och tidigare forskning. För att uppmärksamma och presentera en helhetsbild av problematiken kopplat till lärarnas tillfredsställelse kommer analysen inkludera teman utifrån de sociologiska teorierna och den insamlade empirin, som framkommit i samband med nio kvalitativa intervjuer. I varje tema kommer en teori omfatta kärnan i resonemanget, där resterande teorierna kommer att tillfoga för att förtydliga och bidra med ett alternativt perspektiv av empirin. Detta förfarande upplevs som mest kunskapsgivande utifrån uppsatsens syfte och frågeställning, där en kombination av teorierna bidrar till en mer djupgående förståelse av lärarnas upplevelser av läraryrket och arbetstillfredsställelse samt HR:s bidragande.

6.1 Arbetsbördan

Världen har kommit att konstruerats till ett samhälle där arbetet präglar den mest centrala delen i människans liv. Människans liv planeras och utgår från arbetet vare sig det handlar om tro eller vad denne gör under sin fritid. Empirin visar att lärare upplever att arbetet och privatlivet står i relation till varandra där arbetet är en central del och påverkar båda perspektiven. Enligt Guest (2002) var förväntningarna för 45 år sedan hög arbetslöshet där människan skulle vara befriad från arbetets börda (Guest, 2002). Friheten från arbetet i samband med arbetslösheten skulle vara räddningen men istället har motsatsen skett där människor arbetar allt mer och präglas av press samtidigt som hastigheten i förändringar ökat. Enligt empirin (intervjuade lärarna) handlar den ökade arbetsbördan för lärare som orsakats av framförallt ökat administrativt arbete i förhållande till att lära ut kunskap och elev tätheten som upplevs ökat i skolorna. Enligt Berger & Luckmann (2011) är verkligheten socialt konstruerad där människan är produktions motorn och därmed påverkar människans beteende. Genom kommunikation och handlingar mellan individer externaliseras människans beteende utifrån erfarenheter och upplevelser (Berger & Luckmann, (2011).

Empirin visar att lärare upplever en ökad volym av administrativa uppgifter som ständigt smyger i deras arbete. Genom att lärarna blir tilldelade nya och fler administrativa uppgifter skapas subjektiva upplevelser av en ohållbar arbetsbörda i vardagen och samtidigt internaliseras ett beteende inom yrket som varje människa eller i detta fall lärare externaliserar. I samband med att lärarna envisas med att dyrka kapitalistiska principer, såsom effektiv byråkrati med hög grad av kontroll och lågt handlingsutrymme, vilket därmed tillåter erfarenheter av en ständig lydnad i arbetet överföra dess principer vidare genom generationer. I detta avseende skapas ett intersubjektivt beteende bland lärarna och därmed produceras om till något objektivt där slutprodukten blir ett internaliserat beteende som präglas av lydnad bland lärare, där byråkratin skapar ett tvång av att acceptera förändringarna såsom ökat administrativt arbete utan någon direkt kompensation (ibid, 2011). Kompensation i form av högre lön innebär nödvändigtvis inte att arbetet upplevs mer tillfredsställande, istället är det bara en högre kompensation för de lidande som lärarna tvingas utstå. Lärarna efterlyser en annan form av kompensation där utrymme för mer undervisning och samtidigt en mindre administrativ börda skapar en förändring som därmed bidrar till möjligheten att vara en lärare. Empirin visar tydligt att arbetet består av två perspektiv i läraryrket som påverkar lärarnas upplevelser av arbetet där undervisningen skapar känslor av tillfredsställelse och arbetet utanför undervisningen skapar en icke tillfredsställande känsla.

Enligt Goffman (1974) existerar flera sociala ramar parallellt och därmed påverkas individen på olika sätt. Inom de olika ramarna styrs interaktionen av beteendemönster och koder som är oberörda och förutbestämda (Goffman, 1994). Den här distinktionen går att även dra inom läraryrkets arbete och framförallt utifrån empirin. För lärare består yrket av olika ramar, enligt empirin består arbetet av sociala interaktioner med elever och lärarkollegor men också det "faktiska arbete" som översätts till administrativa uppgifter, där samtliga delar kräver beteendemönster och koder att förhålla sig till. Trots att lärarna upplever den administrativa delen som den insamlade empirin bland annat beskriver som "själsdödande och samtidigt är medvetna om arbetets påverkan på dem så tvingas dem genomföra arbetet där ramen blir ett nödvändigt ont snarare än något tillfredsställande.

Enligt Szklarski (2009) syftar fenomenologin till att undersöka upplevelser där verkligheten skapas utifrån hur människan upplever den (Szklarski, 2009). För att förstå människan i arbetet måste vi utgå från hur verkligheten ser ut och hur människan upplever den. Enligt Aziri (2011) finns det inte ett entydigt svar på vad arbetstillfredsställelse innebär och därför bör arbetets natur och betydelse undersökas som en mångsidig aktivitet innan vi kan definiera vad som är tillfredsställande med “(arbets)-livet”(Aziri, 2011), Empirin antyder att läraryrket omfattas av flera olika arbetsmoment, “det faktiska arbetet” såsom administrativa uppgifter, bland annat i rättning av prov, feedback i skrift och planering som inte alls upplevs vara direkt tillfredsställande, istället menar en intervjuperson att den administrativa delen av arbetet upplevs som en parasit som kommer med jobbet, som även utövar ett hot mot övriga tillfredsställande arbetsmoment i yrkes vardagen. Utöver andra arbetsmomenten i yrkesvardagen hotas även lärarnas privatliv av de administrativa, vare sig om lärarna har ett civilstånd med eller utan barn. Empirin visar att ordinarie arbetstid inte räcker till och därav tvingas lärarna förlägga tid i hemmet på administrativa uppgifter under kvällar och helger vilket hotar friheten som “fritiden” egentligen ska företräda. För lärarna tar arbetet tid från fritiden i privatlivet vilket även upplevs påverka relationer utanför arbetet där resultatet blir mindre tid med familj och vänner, därmed påverkar synen på arbetet.

Herbert Blumer (1969) menar att meningsskapandet för individen produceras fram ur sociala interaktioner med andra människor där sociala objekt spelar en avgörande roll beroende på vilket värde individen själv väljer att tanka objektet med (Blumer, 1969). Empirin antyder att interaktioner mellan individer inom yrket är av högt värde, framförallt med elever. I interaktionen med det “faktiska arbetet”, alltså administrativa arbetsuppgifter är upplevelserna tvärtom, trots att byråkratin tankar det administrativa genom att ge det ett högt värde är den upplevelsen raka motsatsen för lärarna inom yrket. Meningsskapande genom “massrättning” eller överflöd av administrativa arbetsuppgifter inom läraryrket existerar inte enligt empiri utan istället dränerar och suger ur kraften där resultatet blir utmattning och stress. Enligt Goffman(2014) omfattas människans vardag likt teatern av roller, publik och scener där samtliga aktörer är skådespelare inför en observerande publik(Goffma, 2014).

När individen intar scenen finns ett predisponerat handlingsutrymme med rättigheter och skyldigheter som förväntas följas (ibid, 2014). Den här distinktionen går även att dra inom läraryrket, där arbetet kräver att upprätthålla en positiv syn till arbetet. Trots att arbetet i distans från eleverna inte upplevs vara direkt tillfredsställande antyder empirin att lärarna är tillfredsställda med läraryrket. I framträdandet, alltså i arbetet finns det skyldigheter och rättigheter som utgår från lärarnas syn på arbetet där positivitet internaliseras, där en kritisk bild av arbetet inte är en rättighet. Empirin belyser även att lärarna upplever att de har en skyldighet av att ge ett intryck av sitt arbete som omfattas av positiva lovord trots att stora delar av helheten inte representerar deras inre känsla eller sanningen.

6.2 Framträdandet

Enligt Klassen & Chiu (2010) grundas tillfredsställelse inom läraryrket i dagliga klassrumsaktiviteter vilket inkluderar arbete med eleverna och framsteg hos eleverna (Klassen & Chiu, 2010). Även empirin antyder att eleverna och undervisningen upplevs genererar tillfredsställelse i yrkesvardagen och därmed är nyckelfaktorer till känslor av motivation, engagemang och utveckling inom yrket för lärarna. Enligt Blumer (1969) grundas individens uppfattning om sin egen omgivning i interaktioner och medmänskliga möten där individen agerar utifrån betydelsen som omgivningen har för den enskilde. Blumer menar även att människan står i relation till olika objekt där individen själv värdesätter objektets betydelse och beroende på värdet som objektet har för individen styrs synen och beteendet av objektet (Blumer, 1969). Inom läraryrket upplevs eleverna vara den rikaste källan till meningsskapande i yrket där lärarna upplever sig själva uppfylla en viktig funktion för eleverna, där det i empirin framkommer att lärarna beskriver och upplever sig själva som förebilder och viktiga personer för elevernas framtid. I det sociala utbytet med eleverna blir arbetet meningsfullt för lärarna, Blumer (1969) menar att meningsskapandet produceras fram i sociala interaktioner med andra aktörer. Den här distinktionen blir tydlig utifrån empirin där lärarna beskriver sitt arbete utanför klassrummet i värsta fall som "själsdödande". När arbetets tillfredsställelse ska uttryckas hänvisas den endast till undervisningen och eleverna

där lärarna naivt blundar för arbetet i den bakre regionen. Arbetet med eleverna enligt lärarna beskrivs tillfredsställande, dock består arbetsvardag av mer än sociala interaktioner med eleverna vilket ignoreras för att upprätthålla positivitetens lydning.

Enligt Goffman (2014) representeras individens vardag likt teatern av olika roller, publik och scener där samtliga individer i framträdandet är skådespelare inför en publik. Goffman (2014) menar att det i framträdandet existerar olika regioner, "främre regionen" och "bakre regionen". I den främre regionen försöker individen upprätthålla och förkroppsliga normer som förväntas vara närvarande i framträdandet, i den bakre regionen existerar igen publik och därav kan individen agera fritt utan att upprätthålla och förkroppsliga normer (Goffman, 2014). Empirin belyser lärarnas förmåga att axla en "mask" i sociala interaktioner med eleverna, trots att den inre känslan inte representerar positiva känslor upplevs lärarna demonstrera ett intryck framför eleverna som representerar motivation och engagemang. För lärarna upplevs privatlivet och arbetet i distans från eleverna påfrestande, alltså i den "bakre regionen" där negativa upplevda känslor för lärarna inte tillåts transformeras till eleverna (publiken) och därmed påverka deras upplevelser av skolmiljön. I den bakre regionen upplevs lärarna inte upprätthålla en tillfredsställande fasad av arbetet, framförallt i relation till privatlivet och administrativa arbetsuppgifter där illegal kritik gentemot det "faktiska arbetet" uttrycks. Klassen & Chiu (2010) menar att stress inom läraryrket utgår från dåliga arbetsförhållanden där faktorer som otillräcklig tid för planering och förberedelser i relation till administrativa uppgifter, elever som missköter sig och brist på beröm i framgångar för lärarna är avgörande för tillfredställelsen (Klassen & Chiu, 2010). Empirin antyder att lärarnas arbete i distans från eleverna inte upplevs direkt tillfredsställande vilket framkommer av att lärarna beskriver eleverna som den positiva delen av arbetet och det administrativa arbetet som negativt, vilket möjligtvis ger upphovet till att producera fram kravet av att dölja känslor som yrket genererar. Trots stress i arbetslivet eller händelser i privatlivet som inte omfattar positiva lovord är skyldigheten för lärarna att uppvisa ett beteende som manifesterar positivitet inför eleverna. Det sociala utbytet där lärarna upplever att de agerar som

förebilder och upplever sig själva som viktiga personer för eleverna kan generera upplevelser av personlig tillfredsställelse.

Enligt Aziri (2011) består arbetet av en mångsidig aktivitet vilket antyder att lärarrollen inte endast innehåller interaktioner med eleverna och därav kan det ses som en process av självbedrägeri att "(o)medvetet" mista arbetstillfredsställelse för personlig tillfredsställelse. Genom att upprätthålla ett beteende som utstrålar positivitet inför eleverna förkroppsligar lärarna normen som finns i den sociala interaktionen där positivitet internaliseras samtidigt som byråkratins anda frodas, vilket skapar en ond cirkel av ett externaliserat beteende som går i arv. Enligt Spector (1987) innebär arbetstillfredsställelse hur individen inom olika yrken upplever sitt arbete där olika aspekter som arbetet medför avgör om arbetet upplevs tillfredsställande eller inte (Spector, 1987). Empirin visar att lärarna väljer att generalisera deras arbetstillfredsställelse genom att endast inkludera det sociala utbytet med eleverna i beskrivandet av upplevelser som yrket genererar för dem. Enligt Szklarski (2009) bygger människans verklighetsbild på individens egen kropp och sinne (Szklarski, 2009) Det här kan tänkas innebära att den verklighetsbild som lärarna presenterar i relation till upplevelser av arbetet kan upplevas verklig för dem men som samtidigt bygger på en falsk ideologi där arbetets positiva sidor ska framhävas och den exploaterande kraften ska mörkläggas.

6.3 Sociala aspekter

En annan viktig del inom läraryrket som upplevs medföra positiva aspekter men som samtidigt också innebär en problematik är lärarkollegan. Enligt Klassen & Chiu (2010) kan lärarkollegor både bidra och förminska upplevelser av arbetstillfredsställelse. I avseendet till att öka känslan av arbetstillfredsställelse bidrar lärarkollegor genom stöttning i arbetet. Däremot upplevs kollegor även vara en börda för lärare genom att bidra till ökad stress i arbetet (Klassen & Chiu, 2010). Empirin antyder att lärarkollegor uppfyller en viktig funktion i relation till utveckling i yrket. Framförallt upplever lärare som besitter en kortare erfarenhet inom läraryrket att erfarna kollegor kan bidra med kunskap i hur arbetet ska utövas

och struktureras. Goffman(2014) menar att individer i den “främre” regionen och den “bakre” regionen gränsar till varandra och därmed kan stöd erbjudas av “teamkamerater” bakom kulisserna i framträdandet. Inom team förväntas individerna som tillhör en grupp samarbeta i olika situationer och misstag i framträdandet innebär att aktören får stöd av teamet under framträdandet, där kritik framkommer efter framträdandet i den “bakre regionen” (Goffman, 2014). Enligt empirin upplevs eleverna och undervisningen som en viktig ram inom arbetet för lärare där stöd från kollegor upplevs underlätta i klassrummet, framförallt i relation till hur lärarnas individuella undervisning ska struktureras och genomföras. Utöver undervisningen upplever lärarna att den bakre regionen, alltså arbetsrummet är en plats där kollegor kan prata om allt, där illegal kritik gentemot arbetets börda kan uttryckas vilket upplevs av lärarna som en viktig del av yrkesvardagen. I den bakre regionen, utanför klassrummen upplever lärarna att de uppstår konflikter av olika karaktär.

Goffman (1974) menar att om engagemanget inom en ram inte uppnår den förväntade nivån påverkas även andra deltagare där konsekvensen resulterar i att andra aktörer inom ramen behöver ta ställning till individerna som avviker från normen (Goffman, 1974). Enligt empirin upplevs konflikterna grundas i olika problem mellan lärare där lön och bästa pedagogik är centrala delar. I relation till valet av bästa pedagogik omfattas konflikten mellan “yngre” och “erfarna” lärare där den sista nämnda framför kritik gentemot den yngre generationen om hur arbetet inom läraryrket ska genomföras. Enligt Berger & Luckmann (2011) transporteras erfarenheter i generationer genom språk där människan genom ett gemensamt teckenspråk, där det intersubjektiva även produceras fram till något objektivt som vidare internaliseras av andra.

Problematiken som uppstår bygger enligt Berger & Luckmann (2011) på när människan inom institutioner tvingas till en roll och hur denne ska uppträda, framförallt när beteende mönster rör sig mellan generationer, där kunskapen institutionaliseras, typifieras och därmed producerar roller i den institutionella ordningen (Berger & Luckmann, 2011). Konflikten mellan yngre och erfarna lärare upplevs enligt empirin grundas i hur pedagogiken ska tillämpas i undervisningen,

där erfarna lärare under sin karriär har producerat den verklighet som samtliga lärare på skolorna står inför idag. Erfarna lärare har under sin karriär accepterat ett beteende som präglats av lydnad inom samtliga skolområden och därmed skapat en miljö där byråkratin blomstrar. Trots att dem själva producerat den här verkligheten envisas dem med att bibehålla det institutionaliserade beteendet som skapar lidandet i yrkesvardagen. Det här innebär att det intersubjektiva omvandlas till något objektivt och därmed internaliseras och sedan externaliseras beteendet av andra aktörer i generationer vilket i det här fallet omfattar lärare och upplevelser av utförandet av yrket. Empirin antyder även att lärare upplever en passiv aggressivitet mellan lärarkollegor. Empirin antyder även att lärare upplever att de behöver ta hänsyn till den inneboende konflikt som finns bland lärare där impulsiva ordval integrerar konflikter mellan kollegor som upplevs påverka yrkesvardagen.

Enligt Goffman (2014) behöver aktörer i ett team samarbeta inför sin publik för att behålla en självklar definition av situationen dem står inför (Goffman, 2014). Men enligt Blumer (1969) omfattas den sociala verkligheten av olika objekt, där sociala objekt kan omfatta en chef eller kollegor på en arbetsplats. För varje aktör har objekt ett unikt värde och beteckningen individen tillsätter objektet påverkar betydelsen för individen, där meningen som aktören tillsätter objektet även har inverkan på individens synsätt och beteende vilket styr aktörens handlingar i relation till objektet (Blumer, 1969). För lärare upplevs kollegor uppfylla en personlig tillfredsställelse där kollegor som förhåller sig till kraven i sociala interaktioner undviker konflikter till förmån av ett positivt arbetsklimat. För att upprätthålla positiva förmåner i relation till kollegorna krävs ett rollspel som bygger på försiktighet och att rätt ordval används. För lärarna handlar inte konflikter endast om felaktiga ordval i interaktionen mellan varandra utan även ansvaret gällande individuella arbetsuppgifter. Lärarkollegor som inte genomför förväntade arbetsuppgifter skapar en exploaterande arbetsmiljö i yrkesvardagen där andra kollegor tvingas ta ansvar och således hotar det lärarens personliga tillfredsställelse.

6.4 HR:s mytologi

Enligt Klassen & Chiu (2011) är HR protagonister i arbetet kopplat till arbetstillfredsställelse där arbetstagarens erfarenheter ska formas inom arbetet (Klassen & Chiu, 2011). Även Kosten & Salazar (2011) belyser vikten av att arbeta med arbetstillfredsställelse vilket grundar sig i att hög nivå av arbetstillfredsställelse ökar produktiviteten inom organisationen (Kosten & Salazar, 2011). Lärarnas upplevelser visar att HR:s roll inom läraryrket inte omfattas av insatser som bidrar till lärarnas upplevelser av arbetstillfredsställelse. För lärarna uppfyller HR endast en administrativ funktion i frågor som bland annat berör lön, ledighet, rehabilitering och enkätundersökningar. Enligt lärarna upplevs HR:s distans, alltså frånvaro från yrkesvardagen vara problematiken gällande bidragandet till "tillfredsställelse" där HR:s okunskap i relation till lärarnas yrkesvardag försvårar HR:s inflytande, framförallt i relation till den insamlade empirin som menar på att HR inte besöker eller befinner sig inom skolverksamhetens väggar och därav dränerar möjligheten till att bidra till arbetstillfredsställelse. Istället upplevs HR som en börda i relation till den ökade mängden av administrativa uppgifter och därmed tar tid från lärarna från det "faktiska arbetet" som redan utövar ett tvång och hotar den personliga tillfredsställelsen som genereras i sociala interaktioner med elever. Enligt Goffman (2014) omfattas sociala interaktioner av framträdanden och innehåller ett predisponerat handlingsutrymme som används i kontakt med scenen, framför en publik och omfattas av olika rättigheter och skyldigheter (Goffman, 2014). Empirin antyder att lärare upplever en latent skräck som utövas av HR gentemot lärarna där en informant beskriver att det är tur att han inte varit i kontakt med HR och är ett resultat av att läraren sköter sig. En annan informant beskriver HR som en "fotbollsdomare" där HR:s distans innebär att lärarna upprätthåller sin skyldighet av att acceptera och beskriva arbetet som tillfredställande. HR:s funktion omfattas av att kontrollera att lärarna upprätthåller sin skyldighet av att vara en *glad robot* som omfattar lärare som upprätthåller byråkratins krav på lydighet och inte inkluderar illegal kritik om byråkratins aktivitet i deras yrkesvardag.

Blumer (1969) menar att aktörer självmant tillskriver sociala objekt ett värde som vidare påverkar aktörernas synsätt och beteende, därmed har objektet en styrande

kraft för individen (Blumer, 1969). Samtidigt menar Aziri (2011) att den mest tillfredsställande medarbetare inte är den mest produktiva utan istället grundar sig tillfredsställelsen på lojalitet i relation till arbetsgivaren (Aziri, 2011) För lärarna är eleverna den rikaste tillfredsställelsesfaktorn i yrkesvardagen där framträdandet i den "främre regionen" bygger på en lojalitet gentemot eleverna som skapar en vilja att generalisera yrkets helhet och därmed beskriva den som tillfredsställande. Att välja att ignorera arbetets verkliga helhetsupplevelse och därmed inte framföra illegal kritik gentemot arbetsgivaren kan antas bero på lärarnas lojalitet gentemot eleverna, där byråkratins positivitet gällande arbetets samtliga aktiviteter framförs i hopp om att fortsätta förfoga över den personliga tillfredsställelsen som eleverna producerar för lärarna. Således kan lärarnas kropp och sinne upplevas producera en verklighetsbild om deras upplevelser som bygger på lojalitet i framträdandet och därmed inte riskera förlusten av den personliga tillfredsställelsen. I detta avseende behöver HR inte inkluderas i lärarnas yrkesvardag där lojala medarbetare upprätthåller arbetsgivarens intressen av att vara en positiv medarbetare och därmed inte hotar byråkratins frodan.

7 Sammanfattning & diskussion

7.1 Sammanfattning

Mycket forskning har gjorts gällande arbete och vad det ska representera i människans verklighetsbild. Forskning upplevs gärna beskriva arbetet i termer där aktiviteten översätts till produktion av meningsfullhet och tillfredsställelse för människor vilket ska genererar känslor av motivation, engagemang och därmed ökar produktiviteten i arbetsvardagen (Klassen & Chiu, 2010; Costen & Salazar, 2011). Trots samhällets förtryckande kraft som präglas av stress och press i upplevelser av yrkesvardagen insisterar byråkratins anda att “(arbets)-livet” ska representera en positiv och tillfredsställande kraft (Kels, 2015). Uppsatsen har försökt att presentera om gymnasielärare väljer att beskriva upplevelser av arbetets ideologi som en börda och eller en aktivitet att njuta av inom läraryrket samt HR:s roll i läraryrkets mångsidiga aktivitet. Uppsatsen visar att läraryrket består av flera olika aktiviteter och kan delas upp i två kategorier där den första benämns som det “faktiska arbetet” och den andra “sociala interaktioner”. Tidigare forskning upplevs tro att arbetstillfredsställelse inom läraryrket uppnås i relation till aktiviteter med eleverna samtidigt som dåliga arbetsförhållanden dränerar känslor av hög arbetstillfredsställelse (Klassen & Chiu, 2010). Personlig tillfredsställelse inom läraryrket förväxlas med arbetstillfredsställelse för att upprätthålla en immunologisk reaktion gentemot arbetet där arbetstillfredsställelsen generaliseras genom att ignorera arbetets helhetsperspektiv. Således ägnar sig lärare att bedriva självbedrägeri i relation till deras genuina känslor vilket kan tyckas efterlikna en överlevnadsstrategi. Uppsatsen visar även att arbetstillfredsställelse inte upplevs existerar i lärarnas yrkesvardag där personlig tillfredsställelse av sociala interaktioner härskar över deras verkliga känslor av arbetets börda som i relation till det “faktiska arbetet” översätts i bästa fall som dränerande och värsta fall som “själsdödande” av informanterna. I relation till HR visar uppsatsen att HR:s roll i bidragandet till arbetstillfredsställelse för lärare inte existerar trots att tidigare forskning belyser HR som protagonister inom fenomenet (Costen & Salazar, 2011). Här uppmärksammar uppsatsen att läraryrkets mångsidiga aktivitet inte ger upphov till upplevelser av arbetstillfredsställelse där den ständiga ökningen av “faktiska

arbetsuppgifter” i relation till ökad stress av arbetets helhetsperspektiv tömmer möjligheten av en verklighet som representerar ett tillfredsställande “(Arbets)-liv”. Uppsatsen belyser istället HR:s position i lärarnas yrkesvardag som “skräck utövare” vars syfte är att förhindra illegal kritik gentemot arbetets genuina upplevelser.

7.2 Diskussion

Omfattande mängder har skrivits och forskats gällande arbetets potential och vad aktiviteten egentligen ska representera för samhällets medlemmar. Enligt Mills (1959) har organisationer likt byråkrater ökat där aktörers aktivitet inom dem saknat förnuft som resulterat av individer som varken haft tid eller medel för att agera förnuftigt. Mills (1959) menar även att individer som erhåller förnuft i form av kritiskt och reflexivt tänkande också kan förflytta sig närmare friheten (Mills, 1969). Enligt Klassen & Chiu (2010) inkluderas läraryrket i kategorin som ett av det mest stressfulla yrket där en fjärdedel av alla lärare upplever yrkets som otroligt stressfullt, där arbetets samtliga aktiviteter upplevs utöva en verklighet som präglas av dåliga arbetsförhållande (Klassen & Chiu, 2010). I samband med att läraryrket upplevs otroligt stressfullt ägnar sig lärare åt självbedrägeri som grundas i att dem själva väljer att lägga mer värde i några delar av arbetet för att överleva arbetets lidande. Elevernas centrala betydelse i läraryrket kamouflerar den dystra verklighet som lärarna upplevs stå inför där byråkratin härskar i skymundan. Acceptansen av byråkratins totalitära position inom yrket resulterar i allt flera homogena arbetsmoment där arbetets aktivitet som endast innehåller positivitet kommer driva aktörernas undergång. Vidare innebär det att lärarnas val av att endast ta hänsyn till eleverna som källa till arbetstillfredsställelse kan tolkas som en överlevnadsstrategi som grundas i upplevelser av hängivenhet eller ansvar till eleverna. Acceptansen av arbetets exploaterande kraft saknar en immunologisk respons som endast kan produceras fram av människan själv. Aktörer som endast lever utifrån byråkratiska principer som bygger på ett allt mer homogent arbete höjer Baudrillard(1992) varningens finger och menar att de som lever av det lika också riskerar att ”dö” av de lika(Baudrillard, 1992). Om vi endast accepterar arbetets förtryckande kraft som

endast upplevs innehålla någon form av lidande så är det av de lidandet vi också kommer "dö".

Det klassiska sociologiska mysteriet är varför aktörer väljer att acceptera arbetets negativa påverkan, där många faller till offer för den passiva acceptans som omfattas av att blunda för arbetets verklighetsbild. Inom läraryrket upplevs det existera en distinktion där acceptansen härstammar genom att lärare driver en aktiv process som utgår från att begå själv bedrägeri. Trots att lärarna är medvetna om "det faktiska arbetets" påverkan på deras arbetstillfredsställelse så väljer dem att endast sätta värde i deras arbetsvardag genom upplevelser av interaktionen med eleverna vilket kan tolkas som "aktiv självbedrägeri". Det här upplevs vara ett önskvärt tillstånd inom läraryrket där arbetet bortsett från eleverna ger upphov till att byta yrkeskarriär. I den här kontexten inkluderas HR vars roll i byråkratins anda är att agera "fotbollsdomare" som utövar en latent skräck gentemot lärarna och upplevs inte direkt bistå lärarna med upplevelser av arbetstillfredsställelse i relation till vad Costen & Salazar (2011) menar att arbetstillfredsställelse innebär, där engagemang, motivation och utveckling ska framhävas. Istället avslöjas graden av arbetstillfredsställelse i huruvida HR lyckats att få lärarna att acceptera yrkesvardagens lidande där arbetstillfredsställelsen omvandlas till en ideologi där framgångar endast uppvisas i termer av positivitet, vilket innebär att en lärarnas genuina känslor om arbetets helhet ska döljas. I detta avseende kan arbetstillfredsställelse översättas till det samhällsteoretiker kallar för den "glada roboten" där Costen & Salazar (2011) definition på arbetstillfredsställelse snarare tolkas som en fantasi. HR:s utövande som upplevs innehålla en latent skräck gentemot lärarna kan även översättas till arbetets poliskår inom arbetslivet. Polisens uppgift omfattar att genom sin symboliska makt utöva en skräck gentemot samhällsmedborgarna till att uppföra sig inom lagens namn. För samhällsmedborgare som rör sig utanför lagens namn väntar polisen vars uppgift är att vaccinera bort de virus som är arbetsplatsens visselblåsare. HR:s uppgift blir här att se till så att lärarna följer kapitalismens och byråkratins lagar där arbetet går att likna med en tillfredsställelseapparat som om det vore positivitetens tomtverkstad. För medarbetare som inte följer kapitalismens och byråkratins lagar väntar HR vars uppgift är att vaccinera arbetarna så att de inte upplever någon immunologisk respons av sitt dystra arbete.

8 Reflektion

Uppsatsen har syftat till att undersöka upplevelser av arbetstillfredsställelse inom gymnasielärarkyrket och HR:s roll i relation till fenomenet. Genomgående i uppsatsen har forskaren sett ett återkommande mönster i relation till fenomenet arbete och arbetstillfredsställelse. Genom inledning, bakgrund och tidigare forskning skapas en tydlig bild där arbetets mångsidiga aktivitet i samband med ett ökat samhällstempo gör det allt svårare att beskriva vardagen i termer som tillfredsställande. Istället handlar det om överlevnadsstrategier som står i relation till aktiviteter som efterliknar självbedrägeri för att överleva den verklighetsbild som lärare står inför. Trots att tidigare forskning belyser individens och lärarnas alienerande verklighet investeras ett naivt försökt till att beskriva arbetet som tillfredsställande. Men vad är det arbete egentligen ska representera? varför arbetar vi? och vems intresse ska förverkligas? Utifrån empirin som presenteras skapades en helhetsbild gällande fenomenets verklighetsbild där lärarnas upplevelser av yrket framkommer och generaliseras i hopp om att överleva vardagen. Teorierna som valts har därför haft i syfte att koppla olika perspektiv i relation till problematiken som framkommit i samband med arbetets gång. Vikten av att forska i området som berör lärarens roll grundas i den ohållbara arbetsvardag som fortsatt genererar en hög lärarbrist och hög sjukfrånvaro i det svenska samhället. Lärarna uppfyller en viktig roll i det stora byråkratiska och kapitalistiska systemet vars uppgift är att producera fram framtidens arbetskraft och konsumtionskraft, där fortsatt ökad brist på lärare kan innebära stora konsekvenser för hela samhällets fortbestånd. Således uppfyller lärarna en viktigare roll i samhället än vad den idag tillskrivs till.

Enligt C Wright Mills (1959) bör samhällsvetare fördjupa sig i den social strukturen med hjälp av den sociologiska fantasin och därmed skapa en förståelse för frihetstillståndet i denna era. Samhällsvetarens ansvar ligger i att analysera individens problem och samhällets frågor men inte endast för att utvärdera friheten i samhället utan att även främja den (C Wright Mills, 1959). Uppsatsen har försökt besvara forskningens syfte och frågeställning och därmed även framställt ett kontroversiellt perspektiv som för många kan upplevas stötande men som samtidigt

skulle kunna producera en förståelse som vidare kan främja läraryrkets förändring och frihet.

Under arbetets gång har flera utmaningar uppstått i relation till uppsatsens syfte och frågeställningarna. Den första problematiken som uppstod under arbetet och som ännu inte är sammanfogat är det faktum att det inte existerar någon sjukfrånvarostatistik för gymnasielärare i landet. Trots flertalet samtal till SKR, Försäkringskassan och arbetsmiljöverket kunde siffrorna inte producerats fram. Det här innebär att de siffror som presenteras i framförallt inledningen gällande sjukfrånvaron inte innehåller specifikt gymnasielärare utan fler lärarkategorier och därmed inte helt representerar gymnasielärare. I sambandet med sökandet av nio informanter kontaktades flertalet gymnasieskolor i olika kommuner i landet. I samtliga skolor bemöttes jag av motstånd från rektorn som inte gav mig inträde till lärarnas verklighet och därmed avvisade mig möjligheten till att intervjua lärarna på skolan. Utifrån det kontroversiella och stötande som framkommit i uppsatsen skapas ett behov av en "gatekeeper" som i det här fall kan vara en rektor vars uppgift är att undanhålla verkligheten och därmed aktivt ge motstånd till externa individer som exempelvis forskare. Det här i sin tur ökade värdet i att undersöka fenomenet och därmed hitta ett inträde till lärarnas verklighetsbild vilket startade processen i sökandet av intervjupersoner genom privat kontakt med lärarna. Det här i sin tur gjorde även att rektorn på skolan inte erhöll möjligheten till att forma intervjupersonernas svar där positiva lovord framhävs och lärarnas verkligheten ska undanhållas.

I relation till forskning gällande området "arbetstillfredsställelse" finns det ett hav med artiklar där olika forskare försöker definiera vad begreppet innebär men även presentera viktiga aspekter i arbete som är avgörande för tillfredsställelse. I detta avseende verkar det som om det vore en självklarhet att arbetet ska översättas i termer av motivation och engagemang. I samhället verkar de som att det som upplevs anti kapitalistiskt inte går att "sälja", där till och med akademien verkar befinna sig inom kapitalismens ideologi, framförallt i relation till arbetstillfredsställelse och forskning som berör området. Avslutningsvis är ett förslag på framtida forskning att undersöka upplevelser av arbetstillfredsställelse

genom en kombination av kvalitativ och kvantitativ forskningsmetod. Syftet med undersökningen omfattar ett fördjupat perspektiv på hur och varför individer väljer att generalisera läraryrkets helhet, där sociala aspekter i arbetet framhävs vilket förvränger administrativa arbetsuppgifternas alienerande karaktär genom en självbedrägeriprocess i hopp om att överleva yrkesvardagen

9 Referenser:

9.1 Elektroniska källor

Försäkringskassan. (2020). Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2020.

Rapport: Svar på regeringsuppdrag.

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.4d7a03d617b3a12650513d/1629813589671/uppfoljning-av-sjukfranvarons-utveckling-2020-svar-pa-regeringsuppdrag-dnr-001382-2020.pdf>

Läraryrket. (14 oktober 2019). *Sverige behöver fler lärare.*

<https://www.lararforbundet.se/artiklar/lararbrist-sverige-behoover-fler-larare>

Läraryrket. (9 juli 2014). *Nästan hälften av ämneslärare studenterna hoppar av utbildningen.*

<https://www.lararforbundet.se/artiklar/nastan-halfden-av-amneslararstudenterna-hoppar-av>

9.2 Vetenskapliga Artiklar

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).

Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The impact of training and development on employee job satisfaction, loyalty, and intent to stay in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 273-284.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.

Guillemin, M., & Gillam, L. (2004). Ethics, Reflexivity, and "Ethically Important Moments" in Research. *Qualitative Inquiry*, 10(2), 261-280. doi:10.1177/1077800403262360.

Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2003). Teacher stress. In M. F. Dollard, A. H. Winefield, & H. R. Winefield (Eds.), *Occupational stress in the service professions* (pp. 213-236). New York, NY: Taylor and Francis

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, New York: Harper & Brothers.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741.

Kvale, S. (2006). *Dominance Through Interviews and Dialogues*. University of Aarhus, Denmark. Sage Publications. Volume 12(3), 480-500. doi:10.1177/1077800406286235

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 27–35.

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, Sage Publication, Inc.

9.3 Litteratur

Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M. & Lundholm, S. (2014). *Personalchefers arbete och identitet: strategi och strul*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Aspers, Patrik. *Etnografiska metoder: Att förstå och förklara samtiden*. Liber: Malmö 2011.

Aspers, Patrik (2017). *Etnografiska metoder: Att förstå och förklara samtiden*. Upplaga 2:3.

Baudrillard, J. (1993). *The transparency of evil: essays on extreme phenomena*. London: Verso.

Bengtsson, j. (1999). *En livsvarldsansats for pedagogisk forskning*. I j. Bengtsson (red). *Med livs- världen som grund*. Lund: Studentlitteratur

Berger, P.L. & Luckmann, T. (2011). *Kunskapssociologi: hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. (3. uppl.) Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Birkler, J. (2012). *Vetenskapsteori - En grundbok*. Liber.

Bjurwill, Ch. (1995). *Fenomenologi*. Lund: Studentlitteratur.

Blumer, H. (1986[1969]). *Symbolic interactionism: perspective and method*. Berkeley: University of California Press.

- C Wright Mills, (1959), *Den sociologiska fantasin*, omtryckt (2000), Oxford University.
- Cockburn, A. D., & Haydn, T. (2004). *Recruiting and retaining teachers: Understanding why teachers teach*. London, England: RoutledgeFalmer
- Goffman, E. (2019). *Frame analysis an essay on the organization of experience*. Johanneshov: MTM.
- Goffman, E. (1988). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. (2. uppl.) Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Gilje, Nils & Grimen, Harald (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Tredje upplagan, fjärde tryckningen Diadalos AB, Göteborg.
- Hedin, D. (1997). *Phenomenology and the making of the world*. Department of Theology, Uppsala University.
- Hetzler, A., Andersson, P. & Flaherty, C. (2018). *Vad händer med kvinnodominerade yrken?: utsatthet inom läraryrket och socionomyrket*. (Första upplagan). Malmö: Bokbox förlag.
- Husserl, E. (1989). *Fenomenologins ide*. Goteborg: Daidalos.
- Ihde, D. (2000). *Experimente/1 fenomenologi*. Goteborg: Daidalos.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2017). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Upplaga 3:4 Studentlitteratur AB, Lund.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. uppl. Studentlitteratur.
- Mason, J. (2018). *Qualitative researching*. (Third edition). Los Angeles: Sage Publications.
- Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, Essex.
- Paulsen, R. (2017). *Arbetsamhället: hur arbetet överlevde teknologin*. ([Ny utgåva]). Stockholm: Atlas.
- Rennstam, J & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie - om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1.3 uppl. Lund: Studentlitteratur

Sjöberg, Katarina & Wästerfors, David (2008). Uppdrag: Forskning- Konsten att genomföra

Stenlås, N. (2009). *En kår i kläm: läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier*. Finansdepartementet, Regeringskansliet.

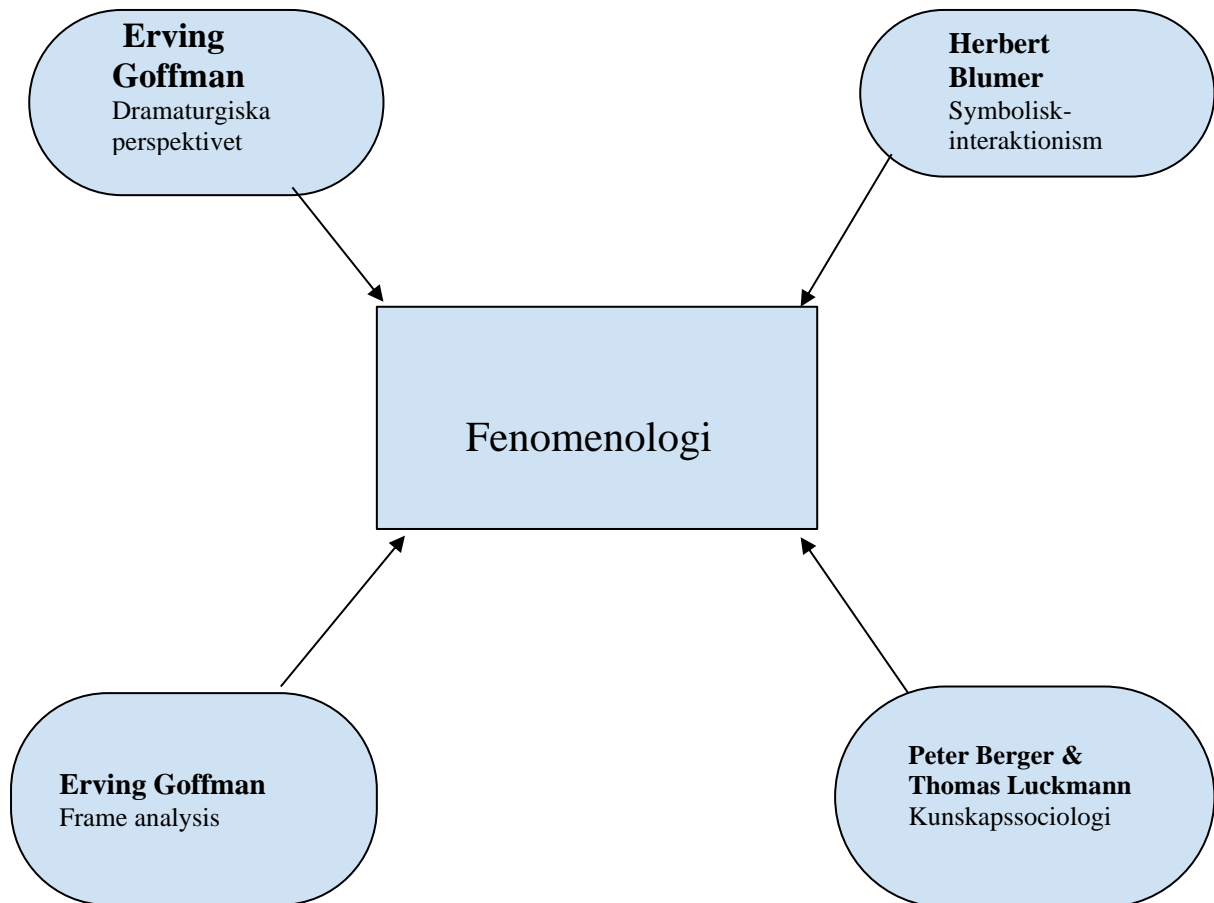
Ulfstedt, H-j. (1984). *Existens och omdomesakt. En Brentanostudie*. Filosofiska Institutionen, Stockholms universitet.

Uwe Flick (2022). *The SAGE Handbook of Qualitative Research Design [Elektronisk resurs]*. (1). SAGE Publications

Zaremba, M. (2011). *Hem till skolan: [Dagens nyheters uppmärksammade artikelserie]*. Stockholm: Natur & kultur.

10 Bilagor

10.1 Bilaga 1



10.2 Bilaga 2

Intervjuguide

Inledande information (överlämnande av missivbrev samt att redogöra för innehållet muntligt).

- Beskriva syftet med intervju.
- Ange intervjuens omfattning (ungefär hur lång tid intervjun kommer att ta) och områden som kommer att inkluderas och behandlas under intervjun.
- Etiska aspekter (anonymitet, empirins användningsområde, resultatets publicering samt att informera informanten kan välja att avbryta intervjun när den känner/vill göra det).
- Fråga informanten om forskaren får kontakta hen efter intervjun för eventuella frågor eller förtydliganden.
- Informanten får ställa frågor gällande intervjun.

Familjebakgrund och karriär

- Kan du berätta lite om din familj? Har du någon livspartner/gift, Har du barn?
- Hur har din yrkeskarriär sett ut?
- Hur kommer det sig att du valde att bli lärare?
- Har du någon gång övervägt att byta karriär eller arbetsplats?
 - Om ja, varför?
- Upplever du att läraryrket påverkat/påverkar ditt privatliv?
 - om ja, på vilket sätt?
- Upplever du att ditt privatliv påverkar lärararbetet?
 - Om ja... på vilket sätt?

Upplevelser av läraryrket idag

- Hur skulle du beskriva läraryrket idag?
- Upplever du att läraryrket har förändrats?
 - Om ja... på vilket sätt?
- Vad är positivt med läraryrket?
- Vad är det negativa med läraryrket?
- Upplever du att lärararbete är utvecklande?
 - om ja...på vilket sätt? om nej... varför
- Upplever du att lärararbetet är engagerande?
 - om ja...på vilket sätt? om nej...varför
- Upplever du att lärararbete är motiverande?
 - Om ja... på vilket sätt? om nej... varför inte?
- Upplever du att läraryrket kräver flexibilitet?
 - Om ja... hur påverkas du av det?

Relationer i läraryrket

- Hur ser relationen till dina lärarkollegor ut?
- Upplever du att det finns konflikter mellan kollegor?
 - Om ja, hur påverkas du av det?
- Påverkas din syn på lärararbetet av dina kollegor?
- Hur skulle du beskriva att den typiska läraren på en gymnasieskola ser ut?
- Hur upplever du att det är att arbeta med elever?
- Upplever du att det uppstår mycket konflikter med elever?
 - Om ja, hur påverkas du av det?

Ledning/ledare

- Hur är ledningsgruppen utformad på din skola?
- Upplever du att du får stöd av ledningen i ditt arbete?
 - Om ja hur påverkas du av det? om nej hur påverkas du av det?
- Påverkar ledningen arbetet i klassrummet?
 - om ja...hur påverkas du av det?

HRs påverkan på lärararbete

- Vilken roll har HR för dig som lärare?
- Påverkar HR hur du upplever ditt arbete
 - Om ja... på vilket sätt?
- Kan du ge några exempel på hur HR påverkat ditt arbete?
- Upplever du att HR bidragit till att ditt arbete upplevs motiverande?
 - om...ja, när och på vilket sätt?
- Upplever du att HR bidragit till att ditt arbete upplevs engagerande?
 - om...ja, när och på vilket sätt?
- Upplever du att HR bidragit till att ditt arbete upplevs utvecklande?
 - om...ja, när och på vilket sätt?

Avslutande frågor om läraryrket

- Vart kommer du vara om 5 år?
- Rekommenderar du dina barn att bli lärare?
- Hur kommer arbete se ut om 5 år?
- Hur viktigt är arbetsmiljö för dig?
- Har arbetsmiljön i skolan förändrats?
- Har studenterna blivit sämre?

10.3 Bilaga 3

Missivbrev

Lund Universitet
Masterprogram i personal och arbetslivsfrågor
Vårterminen 2022

Hej jag heter Denis och studerar sista terminen på Masterprogrammet i personal och arbetslivsfrågor vid Lunds Universitet. Sista examination utgörs av en individuell master uppsats på 30hp. För att slutföra utbildningen och nå den sista milstolpen behöver jag er hjälp i utförandet av mitt arbete, syftet med uppsatsen är att undersöka om gymnasielärares upplevelser av arbetstillfredsställelse och hur HR hjälper eller står i vägen för att uppnå ett tillfredsställande arbete.

Sjukfrånvaron i samhället ökar och samhällsmedborgare mår allt sämre, samtidigt argumenterar HR för att bidra till den mjuka delen av organisationen och där ingår arbetstillfredsställelse. Samtidigt ser vi att utvecklingen går åt motsatt håll och framförallt när vi tittar på siffror som visar den höga lärarbrist som råder i samhället. Lärarkyrket upplevs vara den yrkesgrupp som står inför en väldigt tuff framtid och därmed kan HR:s arbete kring tillfredsställelse på arbetsplatsen vara av stor vikt. Men frågan är om HR verkligen kan bidra med detta? Detta vill jag ta reda på genom att få intervju de som jobbar i skolmiljön och är experter på gymnasielärares yrkesvardag, alltså gymnasielärare.

Den information som lämnas kommer att bevaras säkert och ingen obehörig kommer att kunna ta del av informationen. Både identitet på den deltagande och organisation i fråga kommer att behandlas konfidentiellt. Deltagandet är helt frivilligt, vilket innebär att du som deltar kan välja att avbryta din medverkan utan någon motivering. Intervjun beräknas ta mellan 30-60 minuter beroende på hur pratglad man är.

Återkom gärna om ni har tid med att hjälpa mig med att utföra min studie med vilken tid och dag som skulle passa er bäst.

Med vänliga hälsningar
Denis Mehmeti

Kontakt
Denis Mehmeti
denis.mehmeti@outlook.com
0700052908

Handledare
Antoinette Hetzler
Mail: antoinette.hetzler@soc.lu.se
0702179300

Kursansvarig
Bo Isenberg
Mail: Bo.isenberg@soc.lu.se