



Konsten att undvika utbrändhet

- En hermeneutisk studie kring varför lärare med starkt KASAM inte blir utbrända

Hannah Grankvist & Filip Johansson

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Examensarbete 8:2006
Läroarbetsutbildningen: 2002-2006
Handledare: Pia Lundquist Wanneberg
Seminarieledare: Maria Ekblom, Karin Söderlund

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

Syftet har varit att undersöka eventuella gemensamma generella motståndsresurser hos lärare, som har starkt KASAM (känsla av sammanhang) och inte ligger i riskzonen för utbrändhet. Frågeställningarna var följande: Hur upplever lärare sin fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljö? Hur kan lärarnas utsagor tolkas i relation till begreppet KASAM?

Metod

Den kvalitativa metod som användes bestod av sex halvstrukturerade intervjuer. Kravet på intervjupersoner var att de: arbetat heltid som lärare i minst 20 år, aldrig varit sjukskrivna för utbrändhet, inte ligger i riskzon för utbrändhet samt besitter starkt KASAM. Urvalet säkerställdes dels genom ett KASAM-formulär, dels genom ett utmattningsformulär. Ur detta framkom intervjuobjekten. Intervjufrågorna var förankrade i forskningsvärldens allmänt vedertagna uppdelning av stressorer; fysiska, psykiska och sociala. Svaren analyserades genom Antonovskys KASAM-teori och metod, detta för att finna eventuella gemensamma GMR.

Resultat

Lärarna upplever överlag sin fysiska arbetsmiljö som god. De påstår sig ha behändiga klasstorlekar, bra lokaler och ljudnivåer som inte orsakar några större problem. Deras psykiska miljö upplevs vara krävande, men också givande i form av bl.a. uppskattning och synlig utveckling hos eleverna. Gällande den sociala miljön betonas en god relation till arbetskollegor och elever. Lärarnas starka KASAM bekräftas i utsagorna. Eftersom lärarna har starkt KASAM leder inte stressorerna, vilka uppkommer i arbetet, till utbrändhet.

Slutsats

Det framkommer flera likheter i lärarnas utsagor, både hur de upplever och hanterar arbetsmiljön. Genom att tolka dessa utsagor har följande generella motståndsresurser framträtt: stödet från omgivningen, god relation till elever och kollegor, personlighet, erfarenhet i yrket samt gränssättning. Dessa GMR kan vara en betydande orsak till varför lärarna lyckats undvika utbrändhet under alla dessa år i yrket.

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
1.1 Introduktion	3
1.2 Övergripande bakgrund	4
1.2.1 Begreppet utbrändhet	4
1.2.2 Antonovsky och det salutogena synsättet	5
1.3 Forskningsläge	6
1.3.1 Forskning kring relationen mellan utbrändhet och KASAM	7
1.4 Syfte och frågeställningar	9
1.5 Teoretiska utgångspunkter	9
1.5.1 KASAM-begreppet	9
1.5.2 Typ av KASAM	10
1.5.3 GMR (generella motståndsresurser)	11
1.5.4 Stressorer	12
1.5.5 Sammanfattande teori	13
2 Metod	14
2.1 Datainsamlingsmetod	14
2.2 Definition starkt KASAM/låg risk för utbrändhet	14
2.3 Urval	14
2.4 Intervjufrågorna	15
2.5 Etik	16
2.6 Tillförlitlighet	16
3 Resultat	17
3.1 Lärarnas utsagor	17
3.1.1 Upplevelsen av den fysiska miljön	17
3.1.2 Upplevelsen av den psykiska miljön	18
3.1.3 Upplevelsen av den sociala miljön	19
3.1.4 Lärarnas resonemang kring varför de inte har drabbats av utbrändhet	20
3.2 Lärarnas utsagor i relation till begreppet KASAM	21
3.2.1 Begriplighet i relation till lärarnas utsagor	21
3.2.2 Hanterbarhet i relation till lärarnas utsagor	23
3.2.3 Meningsfullhet i relation till lärarnas utsagor	26
3.3 Generella motståndsresurser hos lärarna	28
4 Sammanfattande diskussion	30
4.1 Framträdande GMR	30
4.1.1 Stödet från omgivningen	30
4.1.2 God relation till elever och kollegor	31
4.1.3 Personlighet	32
4.1.4 Erfarenheter i yrket	32
4.1.5 Gränssättning	33
4.2 Perspektiv på studien	33
4.2 Slutsats	34
4.3 Förslag till vidare forskning	34
Käll- och litteraturförteckning	35

- Bilaga 1: Käll- och litteratursökning**
- Bilaga 2: Intervjuguide**
- Bilaga 3: Utmattningsformulär**
- Bilaga 4: Livsfrågeformulär**

1 Inledning

1.1 Introduktion

Under senare år har begreppet utbrändhet blivit ett bekant begrepp på den svenska arbetsmarknaden: fler individer säger sig bli drabbade och sjukskrivs därefter. Utbrändhet anses till och med vara den nya folksjukdomen och med detta en starkt bidragande orsak till de befintliga sjukskrivningstalen.¹

Mycket av den forskning som pågår kring stress och utbrändhet utgår från dem som är eller har varit drabbade av utbrändhet. Den utgår från ett patogent perspektiv på symtomen för att försöka få klarhet i orsak och verkan. Ett patogent perspektiv försöker svara på frågan: *Varför blir människor sjuka?*² Det ”sjuka” hamnar alltså i centrum vilket skulle kunna skapa en omedveten negativ bild av hälsotillståndet.

Läraryrket framställs i svensk media oftare i negativa än i positiva ordalag. Det kan handla om undermåliga arbetsförhållanden, våld mot lärare men även stress och utbrändhet. Rapporter och studier visar att lärare är en av högriskgrupperna för att drabbas av utbrändhet.³ Tidsbrist, stora och många undervisningsgrupper, press att uppnå målen och krav från många olika håll är exempel på orsaker som kan framkalla negativ stress⁴. Det finns ett antal böcker som behandlar stress och utbrändhet inom läraryrket. Ofta har denna litteratur ett patogent synsätt som ger sig i kast med individer vilka varit utsatta för symtomen och försöker utifrån deras erfarenheter konstruera undvikande levnadsmönster.⁵ Fokus riktas alltså mot ohälsan för att ge en förklarande bild av problemet.

Denna studie kommer däremot att lägga fokus på det salutogena perspektivet av hälsa. Begreppet salutogenes härstammar från orden ”Salus”, som enligt den grekiska mytologin var hälsans gudinna och ”genesis”, vilket betyder ursprung.⁶ Begreppet kan således fritt översättas till ”hälsans ursprung”. Ett salutogent synsätt utgår från det som håller oss friska, i

¹ Martin Krauklis, Ola Schenström, *Utbrändhet - den nya folksjukdomen: orsaker, förebyggande åtgärder, behandling* (Stockholm: Larssons, 2002), s. 9.

² Aaron Antonovsky, *Hälsans mysterium*, (Stockholm: Natur och Kultur, 2003), s. 12.

³ Lena Backman, ”Psykisk hälsa bland skolans personal - Risk för utbrändhet?”, *Rapport från yrkesmedicinska enheten*, 2000:1, s.15.

⁴ Elisabeth Solin & Lars-Gunnar Solin, ”Lärarens eget välmående”, *Tidskrift i Gymnastik och idrott*, (1997:7), s. 16.

⁵ se bl.a. Roland Vanderberghe, *Understanding and preventing teacher burnout : a sourcebook of international research and practice* (Cambridge: Cambridge University Press, 1999)

⁶ <info@wikimedia.org> Wikipedia, Salutogenes < <http://sv.wikipedia.org/wiki/Salutogenes> > (2006-11-14).

samhället och hos individen, för att förklara varför vi inte blir sjuka.⁷ Detta kan jämföras med det patogena synsättet som fokuserar på ohälsa för att förklara en sjukdom och hur denna kan undvikas. Studien vill beskriva hur individer, som arbetat inom läraryrket under längre tid och inte ligger i riskzonen för utbrändhet, klarat sig från att bli utbrända. Förhoppningsvis kan detta hjälpa lärare att undvika utbrändhet.

1.2 Övergripande bakgrund

1.2.1 Begreppet utbrändhet

Det råder ingen konsensus bland forskare om vad som avses med begreppet utbrändhet. Det finns inte heller några allmänt accepterade kriterier för utbrändhet som diagnos.⁸ Faktum är att ingen konsensus ens råder över vilket uttryck som skall används, utbrändhet eller utmattningsdepression.⁹ I denna studie kommer dock utbrändhet genomgående vara det uttryck som används.

Begreppet blev allmänt känt i början av 1970-talet då den amerikanske forskaren Herbert Freudenberger ville beskriva en speciell form av psykosocial reaktion, vilket drabbade vissa människor. Utbrändhet beskrevs till en början som ett resultat av en särskild sorts långvarig arbetsrelaterad stress, vilken främst förekom i människorelaterade serviceyrken.¹⁰ Christina Maslach, professor i psykologi, beskrev ungefär samtidigt som Freudenberger ett tillstånd hos hälso- och sjukvårdspersonal som hon intervjuat. Detta tillstånd innefattade tre huvudkomponenter: *emotionell utmattning*, *empatibortfall* samt *försämrad arbetsprestation*.¹¹ Dessa komponenter har senare kommit att användas av stressforskare för att på ett generellt sätt förklara vad utbrändhet innebär. Kritiker menar att denna definition av utbrändhet utesluter individer med liknande symtom, vilka inte är relaterat till arbetsplatsen.¹² Trots nämnda kritik kommer ovanstående definition representera vad utbrändhet innebär i denna studie, eftersom den inriktar sig mot läraryrket.

⁷ Antonovsky, s. 12.

⁸ Peter Währborg, *Stress och den nya ohälsan* (Stockholm: Natur och kultur, 2002), s. 168.

⁹ Aleksander Perski, <perski@stressmottagningen.com >Utmattningsdepression, <<http://www.stressmottagningen.nu/utmatt.php>> (2006-11-13).

¹⁰ Währborg, s.39f.

¹¹ Idem.

¹² Ibid., s. 40.

Det har talats mycket om utbrändhet i media och på arbetsplatser under de senaste åren. Begreppet utbrändhet har fått ett kraftigt genomslag som sjukdomstillstånd.¹³ En förklaring kan vara att utbrändhet har en högre status än t.ex. fibromyalgi, elöverkänslighet och amalgamsjuka och betraktas i stor utsträckning vara orsakad av arbetsituationen.¹⁴ Detta eftersom utbrändhet förknippas med att patienten har ägnat oerhört mycket energi och engagemang åt sitt arbete under lång tid, något som har hög status i vår kultur. Dock finns idag ett missbruk av ordet utbrändhet då det används i flertalet sammanhang för att beskriva personliga tillstånd, vilka inte ryms under de gängse definitionerna.¹⁵

1.2.2 Antonovsky och det salutogena synsättet

Den medicinske sociologen Aaron Antonovsky var mannen som under 1980-talet införde ett nytt tankesätt kring begreppet hälsa. Han ville frångå det traditionella, patogena synsättet på hälsa som han ansåg genomsyra forskningen. Detta synsätt utgår från att olika stressorer i vår omgivning skapar ohälsa (se vidare kapitel 1.5.4). Antonovsky menade att hela vår omgivning är fylld av kaos och stressorer, faktorer som kan utlösa stressreaktioner.¹⁶ Hur kommer det sig att vi ens överlever om hela vår tillvaro är fyllda av kaos, frågade sig Antonovsky. För att försöka förklara detta resonemang utvecklade han en teori om ”känsla av sammanhang”, KASAM. Med detta menas att individen har olika förutsättningar att hålla sig frisk, beroende på om denne upplever omgivningen som begriplig, hanterbar och meningsfull eller inte (se vidare kapitel 1.5). I detta sammanhang har så kallade ”generella motståndsrresurser”, GMR, en betydande roll då de hjälper individen att motstå stressorer och därmed uppnå starkt KASAM.¹⁷ Antonovsky ansåg att vi bör fokusera mer på de orsaker som gör att vi håller oss på eller dras mot den friska delen av hälsokontinuumet.¹⁸

¹³ Backman, L, *Psykisk ohälsa bland skolans personal* (Rapport från Yrkesmedicinska enheten (2000:1), s. 6.

¹⁴ Krauklis, s. 44.

¹⁵ Backman, s. 8.

¹⁶ Tomas Kumlin, ”Inledning”, *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*, red. Tomas Kumlin (Stockholm: Forskningsrådsnämnden, 1998), s. 17.

¹⁷ *Ibid.*, s. 18.

¹⁸ *Ibid.*, s. 17; Antonovsky, s. 27.

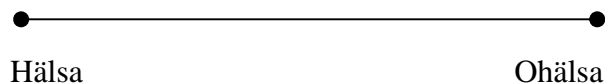


Fig. 1 *hälsokontinuum*

Med ovanstående figur kan Antonovskys syn på hälsa förklaras. Individens hälsotillstånd rör sig hela tiden mellan de två ytterligheterna ”hälsa” och ”ohälsa”. Detta i motsats till ett patogent synsätt där hälsotillståndet beskrivs som antingen ”sjukt” eller ”friskt”.

Orsaken till Antonovskys intresse för den salutogena synen på hälsa uppkom när han intervjuade överlevande från koncentrationsläger. Han noterade hur vissa individer hade klarat av att återgå till ett normalt liv bättre än andra.¹⁹ Vilka bakomliggande faktorer fick människor att hantera identiska stimuli på olika sätt? Han kom slutligen fram till resonemanget kring KASAM vilket ansågs vara starkt bidragsgivande till dessa reaktioner.

1.3 Forskningsläge

På senare år har det forskats intensivt om utbrändhet ur flera vetenskapliga perspektiv. Forskare inom naturvetenskapen försöker finna en biologisk förklaring, exempelvis hur kortisolhalten påverkas under längre stressperioder och bidrar till utbrändhetssymtom.²⁰ Forskare inom samhällsvetenskapen försöker bland annat förklara vilka inre (exempelvis psykologiska) och yttre (exempelvis demografiska) faktorer hos individen som leder till utbrändhet.

En stor del av forskningen utgår från det patogena perspektivet, där förklaringen till symtomen skall upptäckas genom att studera redan drabbade individer. Bland annat har forskare sedan länge känt till att en person som är utbrändhetsbenägen ofta är överengagerad i sitt arbete och finner sig själv vara outhärlig.²¹ Beteendevetaren Lena Backman menar att rollkonflikter, kommunikationssvårigheter kollegor emellan, brist på socialt stöd samt typen av ledarskap som den drabbade utsätts för kan förknippas med utbrändhet.²² Studier visar

¹⁹ Antonovsky., s. 11.

²⁰ Hellhammer D, Kirschbaum C, Pruessner J, “Burnout, Perceived Stress, and Cortisol Responses to Awakening”, *Psychosomatic Medicine*, 61 (1999), pp. 197-204.

²¹ Backman, s. 7, som hänvisar till Herbert Freudenberger, “The staff Burn-Out syndrome in alternative institutions”, *Psychotherapy: Theory, Research and Practise*, 1975:12.

²² Backman., s. 8.

även att individer som är ensamstående löper större risk att drabbas av utbrändhet än individer med familj.²³

Som tidigare nämnts ligger lärare, tillsammans med sjukvårdspersonal, i topp vad gäller risken för utbrändhet. Lärare rapporterar oftare än andra yrkesgrupper att de påverkas av flera negativa komponenter som orsaker till negativ stress.²⁴ Dessa komponenter består av ökad arbetsbelastning, ökad svårighetsgrad i arbetet, mer övertid, låg lön i förhållande till arbetsinsats och minskade möjligheter att kombinera arbete och privatliv.²⁵

1.3.1 Forskning kring relationen mellan utbrändhet och KASAM

Flertalet publicerade studier har undersökt sambandet mellan KASAM och utbrändhet. Dock har ingen forskning som utgår ifrån läraryrket påträffats inom detta område. Istället används tre studier^{26,27,28} vilka är utförda på sjuksköterskor i USA och Sverige. Dessa arbetar i en miljö som ofta är fylld av stress och krav där patientkontakten är intensiv. Detta är arbetsförhållanden som, utan att ha ett alltför snävt förhållningssätt, kan överföras till läraryrket. I studierna av Beckett m.fl. samt Bonner m.fl. har den primära metoden varit att deltagarna fyllt i standardiserade enkäter, vilka resultaten baseras på. Av dessa är ”Maslach Burnout Inventory” och ”Sense of Coherence-scale” de som är mest relevanta för denna studie, då de mäter utbrändhet respektive KASAM. Beckett-studiens resultat visade att KASAM förmildrar utbrändhetseffekten. Bonner-studien förklarade att utbrändhet mest sannolikt drabbar sköterskor med svagt KASAM. Den tredje studien, gjord av Pålsson m.fl., behandlar svenska sjuksköterskor. Även i denna studie användes ovanstående enkäter, men var för metoden endast av sekundär betydelse. Huvudsyftet var inte att undersöka sambandet mellan KASAM och utbrändhet, utan att undersöka hur de hanterade olika chefstyper. Men även här påträffades en signifikant relation mellan starkt KASAM och låg risk för utbrändhet

²³ Währborg, s.72 f ; Långtidssjukskrivningar för psykisk sjukdom och utbrändhet : vilka egenskaper och förhållanden är utmärkande för de drabbade?, Riksförsäkringsverket Analyserar 2002:4 (Stockholm: Riksförsäkringsverket, 2002), s. 16.

²⁴ Backman, s. 16.

²⁵ Ibid., s. 16.

²⁶ PJ Beckett, PN Bonner, MA Campbell, CL Cooper, WC Hunt, SL Lewis, “Work stress, Burnout, and sense of coherence among dialysis nurses”, *ANNA Journal*, (1992:6, Dec) pp. 545-554.

²⁷ PN Bonner, MA Campbell, CL Cooper, SL Lewis, A Willard, “Personality, stress, coping, and sense of coherence among nephrology nurses in dialysis settings”, *ANNA Journal*, (1994:6, Oct) pp. 235-336.

²⁸ M-B Pålsson, IR Hallberg, A Norberg, H Bjorvell, “Burnout, empathy and sense of coherence among Swedish district nurses before and after systematic clinical supervision”, *Scandinavian journal of caring sciences*, 10(1) (1996), pp. 19-26.

då enkäterna analyserades. En annan relaterande studie är genomförd på socialarbetare i Israel.²⁹ Syftet med denna studie var att jämföra förhållandet mellan utbrändhet och KASAM. Samma metod som ovan användes och resultaten visade att socialarbetare med ett starkt KASAM hade låg risk för utbrändhet.

Sammanfattningsvis kan nämnas att det i ovan nämnda studier finns en enhällig uppfattning om att starkt KASAM sammanfaller med en låg risk för utbrändhet. Forskningen visar också enhälligt att KASAM avtar ju högre risken är för utbrändhet. Någon forskning som påvisar ett motsatt förhållande har inte påträffats under denna studie. Trots att de nämnda forskningsrapporterna inte behandlar läraryrket bör resultaten från dessa kunna ligga till grund för denna studie. Detta då det finns likheter mellan yrkesgrupperna (lärare, sjuksköterskor och socialarbetare) grundat på att de arbetar med människors utveckling och välmående. Därmed kan liknande stressorer påträffas inom dessa yrkesgrupper.

Den ovan nämnda forskningen i detta avsnitt har fokuserat resultaten på kvantitativ enkätdata. Inga analyser från kvalitativa intervjuer har gjorts, vilket denna studie kommer att lägga stor vikt vid. Ingen individuell uppföljning på studiernas deltagare har förekommit, vilket innebär att analyserande förklaringar till det funna sambandet mellan KASAM och utbrändhet lämnats obesvarade. Den här studien utgår istället från ett salutogent perspektiv då den försöker förklara varför vissa individer klarar sig från utbrändhet. Studien kommer att undersöka orsaker bakom resultat som ovan nämnda forskning påvisat, d.v.s. relationen låg utbrändhetsrisk och starkt KASAM. Lärare som ligger i lågriskzonen för utbrändhet och har starkt KASAM väljs medvetet ut för studien. Genom intervjuer, till skillnad från enkäter, kan en djupare förståelse för resultatet erhållas. Konkreta faktorer som bidrar till att förklara varför det finns ett eventuellt samband mellan KASAM och utbrändhet kan således synliggöras. Som hjälpmedel till att försöka förklara lärarnas frånvaro av utbrändhet kommer därför KASAM-begreppet vara betydande för denna studie.

²⁹ O Gilbar, "Relationship Between Burnout and Sense of Coherence in Health Social Workers", *Social work in Health Care*, 26 (1998:3), pp. 39-49.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet är att undersöka eventuella gemensamma motståndsresurser (GMR) hos lärare som har starkt KASAM och inte ligger i riskzonen för utbrändhet.

- Hur upplever lärarna sin fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljö?
- Hur kan lärarnas utsagor tolkas i relation till begreppet KASAM?

Syftet utgår ifrån hypotesen, vilket tidigare forskning stödjer, att individer med starkt KASAM inte drabbas av utbrändhet i samma utsträckning som individer med svagt KASAM.

1.5 Teoretiska utgångspunkter

De teorier som ligger till grund för denna studie är delvis KASAM-begreppet, vilket innefattar GMR. Vidare bygger studien på förhållandet mellan stressorer och hälsa, något som presenteras i slutet av avsnittet.

Kumlin har som redaktör för boken ”Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik” sammanfattat en del av Antonovskys resonemang kring KASAM. Nedan presenteras innebörden av begreppet KASAM utifrån Antonovskys teorier och Kumlins sammanfattningar kring dessa.

1.5.1 KASAM-begreppet

Antonovskys KASAM-begrepp (d.v.s. individens känsla av sammanhang) bygger på tre hörnstenar (begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet) vilka beskrivs nedan.

Gällande *begriplighet* utsätts individen konstant för inre och yttre stimuli som antingen uppfattas som information eller brus. Ju mer individen ser dessa stimuli som strukturerad, förutsägbar och förståelig information desto starkare KASAM kan uppnås. Stressorer är en viss form av stimuli. En person med hög begriplighet för inkommande stimuli kan, när denne utsätts för något oväntat och överraskande, snabbt sätta in det i sitt sammanhang.³⁰

³⁰ Antonovsky s. 39.

Beträffande *hanterbarhet* har tillgången på resurser en avgörande betydelse för om individen skall kunna möta de krav som stimuli skapar. Dessa resurser kan finnas hos individen själv eller hos dennes omgivning, som exempelvis familj och vänner. Ju fler kvalitativa resurser som står till förfogande, desto större är chansen att individen kan hantera alla stimuli. Ju högre hanterbarheten är för alla stimuli, desto lägre är sannolikheten att individen skall känna att denne inte kan kontrollera vardagen. Vad som sker beror alltså inte på tur och otur.³¹

Begreppet *meningsfullhet* syftar till huruvida individen känner att vissa specifika stimuli är värda att lägga ner energi och engagemang på, då det finns en känslomässig relation till dessa. Ju fler meningsfulla förhållningssätt till stimuli, desto starkare KASAM kan individen erhålla. Detta innebär att någon som försöker hitta mening och utvägar ur alla typer av stimuli denne ställs inför besitter ett starkt KASAM. En låg meningsfullhet innebär således en rörelse mot svagt KASAM.³²

1.5.2 Typ av KASAM

De tre begreppens status påverkas av varandra under en människas liv. Huruvida en individ har starkt eller svagt KASAM beror på den totala sammanvägningen av de tre begreppens inneboende status. Meningsfullhet verkar dock vara den komponent som väger tyngst för att uppnå eller behålla ett starkt KASAM. Den "[...] utgör drivkraften för att öka förståelsen av ens värld och de resurser som finns tillgängliga."³³ Detta kan förklaras med att även om både begripligheten och hanterbarheten är hög hos en individ kommer en låg meningsfullhet slutligen dra ner de andra till en låg nivå.³⁴ Om individen inte ser någon mening med att fatta några beslut i livet kommer dennes omgivning slutligen varken vara begriplig eller hanterbar. Det bör förtydligas att KASAM är något som långsamt byggs upp under ens liv. I början kan det vara svårt att begripa och hantera allt som försiggår i ens omgivning. Stora händelser i livet, och tillgången på resurser och stöd i dessa stunder, formar ens KASAM för att slutligen bli tämligen stabil. När väl KASAM har stabiliserats krävs det övergripande och förändrade händelser i livet för att KASAM skall rubbas.³⁵

³¹ Antonovsky, s. 40.

³² Idem.

³³ Ibid., s. 74.

³⁴ Ibid, s. 44.

³⁵ Kumlin, s. 19.

Omgivningen, producenten av alla stimuli som individen ställs inför, kan delas upp i olika sektorer. En individ behöver inte begripa allt som sker i världen för att uppnå starkt KASAM. Dock kan inte alltför snäva avgränsningar göras av omgivningen. Det finns fyra områden, livssektorer, som en individ måste ha relation till för att kunna upprätthålla KASAM.³⁶ Dessa är: De egna känslorna, de närmaste interpersonella relationerna, den huvudsakliga sysselsättningen (arbetet) samt de existentiella frågorna.

Om någon av dessa fyra sektorer faller utanför det som innefattar det som är betydelsefullt för individen, är det mycket svårt att upprätthålla starkt KASAM.³⁷ I vissa livssituationer, med ökade krav som följd, kan en tillfällig eller bestående avgränsning av ett visst upptagningsområde behövas för att kunna begripa och hantera ens stimuli. Denna flexibilitet behöver inte leda till ett svagare KASAM utan kan istället ses som en styrka hos individer med starkt KASAM.³⁸ Men enligt Antonovsky kan alltså ingen avgränsning av de fyra livssektorerna göras utan att det har en negativ inverkan på KASAM.

1.5.3 GMR (generella motståndsresurser)

Begreppet GMR kan sammanfattas som alla de biologiska, materiella och psykosociala faktorer som hjälper individen att motstå stressorer för att uppnå starkt KASAM.³⁹

Antonovskys definition lyder "[...] fenomen som ger livserfarenheter som 'präglas av entydighet, delaktighet i att forma resultat, och en balans mellan över- och underbelastning'".⁴⁰ GMR och KASAM går alltså hand i hand då ett starkt KASAM förutsätter god tillgång på motståndsresurser och vice versa. Motståndsresurser sätter karaktär på en individs liv, där exempel på detta bl.a. kan vara: ideologi, kunskap, pengar, stöd från omgivning etc.⁴¹

När det gäller "fenomen som ger livserfarenheter" resulterar de i GMR om det ger individen KASAM.⁴² Detta innebär att livserfarenheter som inte leder till KASAM, ej heller kan klassas

³⁶ Antonovsky s. 45f.

³⁷ Idem.

³⁸ Ibid., s. 47.

³⁹ Kumlin, s. 18.

⁴⁰ Antonovsky, s. 42.

⁴¹ Kumlin., s. 18.

⁴² Idem.

som GMR. Dessa kallas istället för GMB (generella motståndsbuster).⁴³ För att på ett enkelt sätt förklara detta kan alla stressorer som stärker KASAM placeras in under GMR och alla stressorer som försvagar KASAM placeras in under GMB. För olika individer kan alltså samma fenomen (livserfarenheter) bidra till eller motverka KASAM.

Endast de stressorer som kroniskt inverkar på individens livssituation har avgörande betydelse för KASAM och huruvida det verkar som GMR. Sen finns det stressorer som är närvarande vid viktiga livshändelser. Om dessa stressorer är positiva eller negativa för individen beror helt på individens KASAM.⁴⁴

1.5.4 Stressorer

En sammanfattning av teorierna kring stressorer, vilka Währborg och Krauklis skrivit om i sina respektive böcker, presenteras nedan. Frågan om vad som skapar stress är komplex, då det är unika förhållanden hos individen som ger upphov till detta tillstånd.⁴⁵ Situationer som skapar negativ stress för en individ behöver inte innebära detsamma för en annan. Det som avgör är hur individen upplever och hanterar situationen.⁴⁶ De faktorer som utlöser stressreaktionen kallas *stressorer*, vilka brukar delas in i fysiska, psykiska och sociala kategorier (se nedan).⁴⁷ Antonovsky definierar stressorer som: ”[...] krav som ställs på organismen, och till vilka det inte finns några omedelbart tillgängliga eller automatiska adaptiva responser.”⁴⁸

Utifrån ett patogent perspektiv bidrar stressorer till att skapa sjukdomstillstånd som exempelvis utbrändhet. Det finns dock ingen vetenskaplig studie som tyder på att en enskild stressor kan skapa ett sjukdomstillstånd.⁴⁹ Ur ett salutogent perspektiv är en stressor neutral i förhållandet till hälsotillståndet. Det är alltså inte stressorn i sig, utan det är hur individen hanterar den som avgör dess bidragande till hälsa eller ohälsa. Via det salutogena synsättet

⁴³ Antonovsky, s. 52 f.

⁴⁴ Antonovsky, s. 53 f.

⁴⁵ Währborg, s. 49.

⁴⁶ Krauklis, s. 60.

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ Antonovsky, s. 29.

⁴⁹ Währborg, s. 50.

kan stressorer analyseras i situationer där de kan tänkas ge positiva hälsoeffekter för individen.⁵⁰

En definition för *fysiska stressorer* lyder "[...] ett fysikaliskt stimuli skall kunna mätas objektivt (kunna kvantifieras) och att dess karaktärer inte skall präglas av subjektiva och kvalitativa dimensioner."⁵¹ Dessa stressorer kan uppkomma genom förhållanden i omgivningen som exempelvis höga ljudnivåer och lågfrekvent buller. Om ljudet når en viss nivå upplever människor obehag och reaktionen blir därmed stress.⁵² Vidare kan även ljus och temperatur fungera som fysiska stressorer.

Den andra kategorin, *psykiska stressorer*, innefattar personligheten och har betydelse för hur människan påverkas av psykiska förhållanden.⁵³ Stressrelaterad ohälsa drabbar oftare individer vilka har svårt för att uttrycka känslor, konstant har en känsla av tidsbrist, är lättretliga, oroliga och olyckliga.⁵⁴ Även empati, d.v.s. att bry sig om och förstå andra människor, samt för mycket eller för lite information kring individen kan ha en stressframkallande effekt.⁵⁵

En *social stressor* är ofta förknippad med en individs huvudsakliga sysselsättning som exempelvis arbetet.⁵⁶ Något som kan ge stressrelaterad ohälsa är otillräcklig tillfredsställelse i arbetet. Exempel på detta kan vara höga krav kontra liten möjlighet att påverka arbetssituationen, enformiga arbetsuppgifter samt bristande kontroll när det kommer till beslutsfattandet.⁵⁷

1.5.5 Sammanfattande teori

Förhoppningen med denna studie är att finna gemensamma faktorer, i form av GMR, hos lärare som inte drabbats av utbrändhet och har ett starkt KASAM. För att kunna finna dessa GMR måste lärarnas utsagor analyseras utifrån deras fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljö. Med utgångspunkt i teorierna kring KASAM och stressorer kan gemensamma GMR utkristalliseras med hjälp av denna analys.

⁵⁰ Antonovsky, s. 29.

⁵¹ Währborg, s. 52.

⁵² Ibid., s. 53.

⁵³ Krauklis, s. 61.

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ Ibid., s. 62.

⁵⁶ Währborg, s. 70.

⁵⁷ Krauklis, s. 60.

2 Metod

2.1 *Datainsamlingsmetod*

Studien är av hermeneutisk karaktär, dock med kvantitativa inslag vid urvalsprocessen. Den kvalitativa metod som användes bestod av sex stycken intervjuer. Intervjuformuläret var halvstrukturerat och utgjorde ett underlag för informationsinhämtning. Tanken bakom detta var att formuläret skulle kunna ge förutsättningar att besvara frågeställningarna i studien. Metoden valdes för att få en djupare och mer nyanserad förståelse för problemområdet. Intervjupersonerna gavs möjlighet att tolka de övergripande frågorna som ställdes, så att de i svaren kunde lyfta fram det som kändes mest relevant för dem.

2.2 *Definition starkt KASAM/låg risk för utbrändhet*

De individer som, vid ifyllnad av KASAM-formuläret, får ett resultat vilket överstiger medel (> 3,5 på en 7-gradig skala) anses inom denna studie innefatta ett starkt KASAM. De individer som, vid ifyllnad av utbrändhetsformuläret, får ett resultat över 3 på en 5-gradig skala anses inom denna studie inte ligga i riskzonen för utbrändhet.

2.3 *Urval*

Ett mål med de kvalitativa intervjuerna var att ha ett högt informationsvärde och skapa en grund för en djupare och mer fullständig uppfattning om de fenomen som studerades.

För att hitta lämpliga intervjupersoner för detta ändamål kontaktades ett antal skolor i Stockholmsområdet, vilka studien introducerades för. En förfrågan ställdes om det fanns någon eller några anställda vid respektive skola som arbetat heltid i minst 20 år utan att ha varit sjukskrivna för utbrändhet och om dessa personer i så fall skulle kunna tänka sig att delta i studien. För att utesluta risken att dessa personer skulle vara nära utbrändhet samt att säkerställa att de hade ett starkt KASAM, delades två formulär ut (se bilaga 3 och 4). Det ena formuläret som användes är utarbetat av den svenske psykologen Inga-Lill Petterson och är en självskattning för att mäta utmattning, vilket kan visa tendenser på begynnande utbrändhet hos individen.⁵⁸ Det andra formuläret är Antonvskys förkortade version av KASAM-instrumentet, vilket anger individens grad av KASAM.

⁵⁸ Inga-Lill Petterson, "Health care in transition –threat or opportunity?", *Psychosocial work quality and health for staff and organization*. (diss. Stockholm: Karolinska Institutet, 1997), s. 56.

Samtliga IP i studien, fränsett en, arbetade i Storstockholm. Av en händelse var samtliga kvinnor. Både lärare för de yngre och äldre åldrarna var representerade. Alla har arbetat över 30 år som lärare. I de enkäter som ifylldes låg alla IP långt över de kriterier som angavs för deltagande i studien, då de hade ett medelvärde av 6,2 (max 7) på KASAM-formuläret och ett medelvärde av 4,1 (max 5) på utbrändhetsformuläret.

2.4 Intervjufrågorna

Nedan beskrivs tillvägagångssättet för hur identifieringen av relevanta frågeområden till intervjuformuläret gick till.

Inledningsvis diskuterades relevanta frågeområden för undersökningen. Målsättningen med detta var att få ett hanterbart antal frågeområden till intervjuformuläret. Resultatet blev att hälsa som begrepp bröts ner i tre delbegrepp; fysiskt (f), psykiskt (p) och socialt (s) vilket även kan representera de generella motståndsresurserna (GMR). Dessa låg i sin tur till grund för identifiering av följande indikatorer på möjliga stressorer:

- tidstillgång (p),
- ljudnivåer under lektioner (f),
- arbetslokaler (f),
- belöning (p + f),
- arbetsbelastning (p),
- jämställdhet (s + p),
- krav kontra möjlighet till påverkan (s),
- arbetsrelationer (s)
- känsla inför arbetet (p).

Baserat på ovanstående prioriterade indikatorer sammanställdes ett formulär med fasta frågor (se bilaga 2) som i sin tur kom att utgöra underlag för de halvstrukturerade kvalitativa intervjuerna. För att undvika att få ett strukturerat, kvantitativt intervjuformulär delades respektive indikator in under tre frågeområden. Resultatet blev alltså tre öppna frågor som var för sig behandlade lärarnas arbetssituation utifrån ovan nämnda delbegrepp: det fysiska, psykiska och sociala. Dessutom skapades ytterligare en fråga angående lärarnas egna resonemang kring varför de inte har drabbats av utbrändhet.

Frågorna skapades bland annat för att genom intervjuvaren kunna analysera lärarnas utsagor utifrån KASAM-begreppets tre hörnstenar: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Tanken var att utifrån dessa analyser eventuellt kunna finna gemensamma GMR hos intervjupersonerna.

2.5 Etik

Innan intervjuerna informerades IP att de när som helst hade möjlighet att avbryta intervjun. De lovades anonymitet, samt förfrågades om de godtog att intervjuerna spelades in. Samtliga godtog förfrågan samt de premisser som angivits.

2.6 Tillförlitlighet

Innan intervjuerna genomfördes gjordes en pilotintervju för att undersöka intervjufrågornas ändamålsenlighet. Denna intervju utfördes dock på en lärare som inte motsvarade kriterierna för studien, eftersom denne inte hade arbetat tillräckligt många år. Dessa data behandlades därför inte i uppsatsen. Resultatet visade att frågorna var tillfredställande genom att testpersonen uppfattade dem som det ämnats. En avskärmad plats valdes för att skapa en avslappnad intervjumiljö. Tiden som togs till anspråk var ungefär 45 minuter. Detta för att varken IP eller intervjuledare skulle känna tidspress.

Vid intervjuerna eftersträvades att bevara kontroll. Det sågs m.a.o. som ytterst relevant att tidigt inta en ”intervjuledarroll”. Intervjuerna var av dialogutvecklande karaktär, d.v.s. IP gavs möjlighet att utveckla sina frågor och tankar.⁵⁹ Medvetenhet fanns om att detta förfaringssätt sannolikt skulle resultera i längre intervjuer. Genom att förklara och tydliggöra för IP vad som undersöktes, minskade risken för att IP hamnade alltför långt bort från frågeställningen i sina svar. Under intervjuerna togs följande i beaktning: För att undvika förvirring hos IP ställdes en fråga åt gången.⁶⁰ När frågeformulären utformades undveks ”varför-frågor”, då dessa förutsätter att det finns kända orsaker till att något sker.⁶¹ Under de kvalitativa intervjuerna undveks ”ja- och nej-frågor” eftersom dessa inte ger IP möjlighet att ge nyanserade svar.⁶² För att säkerställa att IP uppfattade frågorna på det sätt som avsetts samt minska risken för missförstånd förtydligades och exemplifierades såväl frågor som svar. IP informerades om studiens syfte, frågeställningar och bakgrund, vilket stärker validiteten. Huvudfrågorna var förankrade i forskningsvärldens allmänt vedertagna uppdelning av stressorer; fysiska,

⁵⁹ Mogens Kjaer Jensen, *Kvalitativa Metoder för samhälls- och beteendevetare* (Lund: Studentlitteratur, 1995), s. 81 ff.

⁶⁰ *Ibid.*, s. 74 ff.

⁶¹ *Idem.*

⁶² *Idem.*

psykiska och sociala. Intervjuerna spelades in för senare transkribering. Svaren analyserades genom Antonovskys KASAM-teori och metod. Samtliga IP har lång erfarenhet av läraryrket och är således lämpliga informationskällor beträffande denna studie. Att de intervjuade var kvinnor anses för denna studie vara oväsentligt.

3 Resultat

Här återges svaren som lärarna framfört i de genomförda intervjuerna. Då det är de övergripande intrycken från samtliga intervjuer vilket anses vara intressanta för denna studie, sammanfattas utsagorna under respektive frågeställning. Detta i syfte att ge läsaren en mer överskådlig bild över de intervjuade lärarnas arbetsmiljö.

3.1 Lärarnas utsagor

3.1.1 Upplevelsen av den fysiska miljön

När lärarna själva fritt får tala kring den fysiska miljön på skolan omnämns flertalet parametrar i de olika intervjuerna. Framför allt återkommer begrepp som lokaler, ljudnivåer och storlek på klasser.

Lärarna ger en varierad bild av hur de uppfattar sin fysiska miljö. Där en lärare talar om en ”gammal, sliten skola” med ”dålig ventilation”, talar en annan om ”rätt fräscha lokaler” på sin skola. Det generella intrycket är ändå att det är ”rätt så hyfsat”, vilket en lärare säger. Det finns inte någon som uttrycker direkt missnöje med miljön på det sättet att den fysiska omgivningen skapar problem i arbetet. De flesta menar också att miljön har blivit bättre under senare år. Dock uttrycker sig en lärare på följande sätt: ”[...] ingen skola, tycker jag, är värd namnet vad det gäller arbetsplatsmiljö.”

När det kommer till ljudnivåer i klassrummet är de av betydelse för varje lärare. Samtliga tar upp dessa som en fysisk negativ parameter och talar om hur tystnaden på fritiden uppskattas. De tycker sig dock ha en god kontroll över detta, även om de i slutet av dagarna kan känna viss trötthet som delvis orsakas av ljudnivån i klassrummet. För en av lärarna är detta av betydelse då hon upplever sig ha en extra känslig hörsel. Avsaknad av egen arbetsplats, d.v.s. möjlighet att avskärma sig, omnämns i detta sammanhang. Men samtliga anser att ljudnivån

inte orsakar dem några större problem. Någon nämner åtgärder som tagits för att dämpa ljudet i klassrummet. Dessa innefattar exempelvis ljudisolerande plattor i taket och ljuddämpande funktioner på bänkar och stolar.

Storleken på klasserna som lärarna undervisar är relativt små. Ingen lärare undervisar grupper med fler än 18 elever, vilket alla anser vara behagligt. De uttrycker själva att klasserna är små. Samtliga lärare har erfarenheter av att undervisa större klasser, men de är alla överens om att det är bättre med färre elever i varje klass.

3.1.2 Upplevelsen av den psykiska miljön

Vid sammanställning av svaren på denna fråga uppkommer varierade och omväxlande svar. Förhållandet till arbetet, elevers livssituationer, vikten av gränsdragningar samt belöning är de begrepp som lärarna mest frekvent återkommer till.

Beträffande förhållandet till arbetet associerar några till hur roligt det är att arbeta som lärare och nämner all positiv energi yrket fyller dem med. ”Jag har aldrig tyckt att det är tråkigt att gå till jobbet!”, är det första en av lärarna säger när frågan ställs om hur skolan påverkar dem mentalt. En annan nämner hur roligt det är att vara lärare och säger följande:

Det är jätteroligt att gå till jobbet och barnen och allt som händer med dem är så positivt så att man hela tiden liksom wow, går hem och känner att gud vad jag har lyckats med det och det känns bra. Så att det har väl blivit att jag känt att det är rätt roll som jag hamnat i och att det är klart att då mentalt blir man ju stark.

Men alla är inte beredda att hålla med i det ovan nämnda. ”Ibland är jag helt skittrött på det och helt slut och tänker bara: jag vill inte gå hit.”, påpekar en lärare. Tillsammans med en annan lärare anser hon att loven har en viktig betydelse för att kunna koppla av från arbetet och hitta ny energi: ”[...] under en vanlig helg är det nästan omöjligt.” samt ”[...] man känner att man är så trött och eländig... och sen ser man fram emot loven.” En lärare uttrycker att det är en krävande psykisk miljö: ”Det ger oerhört mycket, men det tar oerhört mycket.”

En annan syn på hur skolan påverkar individen mentalt fås från två lärare som säger att de ibland kan bli engagerade i elevers livssituationer vilka sträcker sig utanför skolans sfär.

Situationen kan då utvecklas i den riktningen att den tar mer energi från lärarna än vad som kommer i retur. En lärare säger, angående möjligheten att ge eleverna uppmärksamhet: ”[...] jag gör så gott jag kan” och ”[...] vi är fler. De får lite från någon annan istället.” Samtidigt erkänner hon att ”[...] man går alltid med lite, lite dåligt samvete för att man inte räcker till.” Därför betonas vikten av att sätta gränser för att inte kollapsa i arbetet. Just denna gränssättning är något som flera återkommer till. En lärare svarar bestämt, utan att förringa empatin: ”Jag är inte någon terapeut eller psykolog. Jag har inte den utbildningen. Jag är pedagog. Jag jobbar med att lära deras barn saker och ting. Men jag kan inte hjälpa dem på andra sätt.” En annan säger: ”[...] man skulle ju kunna engagera sig i det oändliga, utan att det för den skull inte skulle vara tillräckligt. Och där måste man ju med sitt sunda förnuft inse att det finns en gräns där, hur mycket man kan göra.”

En nästan genomgående uppfattning hos IP är den belöning de får av att vara en del i elevernas utveckling. De talar om uppskattningen från eleverna, att de lyssnar på vad lärarna har att säga. En påpekar att yrket är livsviktigt och känner glädje när någonting i arbetet har lyckats. De som har en god relation till skolledningen menar också att den positiva uppmuntran samt stöd som ges därifrån är mental belöning i sig.

3.1.3 Upplevelsen av den sociala miljön

Det är framförallt tre delar som lärarna betonar inom detta område. Dessa handlar om relationen till arbetskollegor, skollledning och elever.

Alla anser att relationen inom arbetslaget och mellan kollegorna är mycket god samt viktig. Flera betonar skillnaden mellan hur det var tidigare då lärarna arbetade mer individuellt och nu när de arbetar tillsammans i arbetslag. De anser att det har skett en positiv förändring. Även om alla inom arbetslaget inte alltid drar jämnt, finns en respekt för varandra. De känner trygghet och stöd från kollegorna. En av lärarna uttrycker att de har ”[...] ett alldeles utmärkt, trevligt kollegium med en bra blandning av ny-exade lärare till de som snart ska gå i pension.” Vidare säger hon: ”Det är lätt att prata med alla och alla har stora möjligheter att jobba som de vill [...]” En person resonerar dock kring stödet från kollegor och att det inte är tillräckligt för att i längden stå emot svårigheter som uppkommer i arbetet, ”[...] man kan ju aldrig bli stöttad i sin arbetsro, jag menar jag måste ju ändå sköta mitt jobb.”

När det kommer till förhållandet mellan ledning och personal betonar samtliga vikten av att upprätthålla en god social miljö. Under åren har de upplevt ledarskap av skiftande kvalitet, vilket haft direkt betydelse för stämningen på skolan. En lärare som i dagsläget har en mycket god relation till ledningen säger följande: "[...] stämningen har ju varierat oerhört beroende på vilken skolledning man ha haft. Det har varit konferenser då luften har vibrerat för att det har varit så hemskt också." Nuvarande relation mellan lärare och ledning varierar mellan skolorna. På två skolor anser lärarna att det skulle kunna vara bättre, medan det på övriga fungerar bra. Men trots detta påstår en av lärarna, med ett sämre förhållande till sin ledning, att det är "[...] ett väldigt öppet klimat ändå." För de lärare som har en god relation till ledningen uttrycks exempelvis följande: "De betyder så oerhört mycket mer än vad man kan tro."

Beträffande relationen till eleverna är denna överlag mycket god. Någon betonar nyttan av den erfarenhet de samlat ihop under alla år som lärare. Ofta möts de av leenden och känner sig uppskattade: "Jag känner mig... de lyssnar på mig och tycker att 'vad kul [IP's namn], nu kommer du och nu ska vi göra det och det', barnen är väldigt positiva." En lärare, som arbetar med skolår 7-9, säger att eleverna i den åldern befinner sig i en krävande utvecklingsfas: "Hela [...] det gruppdynamiska sammanhang som de är i med att hitta sin position och att våga vara mera den man är." Hon anser att det både är fascinerande och viktigt att försöka hjälpa till med att lyfta fram olikheter som norm.

3.1.4 Lärarnas resonemang kring varför de inte har drabbats av utbrändhet

Gemensamt för nästan alla lärare är att de trivs med sina arbeten och att de för det mesta tycker att det är roligt, något som skulle kunna sammanfattas med följande citat: "Jag har jobbat i 35 år och tycker fortfarande att det är kul!" Flera lärare återkommer även här till vikten av att sätta gränser och att känna sina egna begränsningar. En lärare säger: "[...] jag känner mig själv så bra att jag jobbar mycket när det behövs, men låter det heller inte gå till överdrift." Vilket stärks av en annan: "[...] sen måste man ju någonstans inse den där gränsen." Ur intervjuerna framkommer att samtliga IP har en familj de kan vända sig till. En aspekt som kopplas till detta är betydelsen av stöd från både kollegor och familj: "Det är inte bara arbetet som påverkar en, utan det är hela livssituationen." samt "Jag vet att jag har någonstans att vända mig, där jag vet att någon lyssnar på mig och stöttar mig." och avslutningsvis "[...] har du tufft i jobbet, men ändå har det lugnt privat [...] då klarar du dig."

Flera anser att möjligheten att få lyckas och att kunna utvecklas i arbetet är av betydelse: ”Jag har inte stått still, jag har utvecklats hela tiden. Jag känner också att jag har fått uppbackning under många år och att jag då får uppdrag då som är lite utmanande och förkovrande och sådär.” Två lärares direkta svar på frågan är uppfattningen om att det beror på deras personlighet och att de förmodligen inte skulle bli utbrända inom andra yrken heller. En lärare talar om att hon gör bokslut varje kväll innan hon går och lägger sig (se citatet i 3.2.2). Att försona sig med sig själv och sin insats gör att hon kan släppa dagen och gå vidare. Enligt henne leder detta till att nästa dag blir ny med nya möjligheter.

3.2 Lärarnas utsagor i relation till begreppet KASAM

Under detta avsnitt sammanfattas lärarnas utsagor utifrån KASAM-begreppets hörnstenar; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Respektive delområde berör avsnitt i intervjuerna där lärarna indirekt talar om relationen till KASAM.

3.2.1 Begriplighet i relation till lärarnas utsagor

Denna del av KASAM-begreppet förklarar hur lärarna uppfattar och förstår stimuli som de kontinuerligt utsätts för i arbetet. Utifrån utsagorna påträffas gemensamma parametrar vilka kan förtydliga hur lärarna uppfattar sin arbetsmiljö som begriplig. De framträdande parametrarna är: erfarenheter inom yrket, ljudnivåer, förhållandet till arbetslag, skolledning och elever. Vidare sätts begriplighetsaspekten i relation till lärarnas tankar kring varför de klarat sig från utbrändhet.

Ett krav för deltagande i denna studie är att lärarna besitter starkt KASAM. Intervjuszvaren bekräftar detta då lärarnas begriplighet visar sig vara mestadels hög. Nästan alla lärare betonar att den erfarenhet de byggt upp under åren gör att få händelser som inträffar på skolan är nya för dem. Arbetsprocesser, elevers beteenden och arbetsbelastning är alla exempel på situationer där erfarenheten hjälper dem att begripa sammanhanget. Det betonas dock att de ibland kan känna oförståelse för exempelvis beslut som kommer från skolledningen.

En av lärarna har ett speciellt uppdrag utöver det ordinära skolarbetet. Hon visar på en begriplighet vad gäller förklaringen till att ingen ”sätter sig över henne”:

Jag tror att jag har en status här, så känns det. Det låter fånigt att säga sådant, men jag tror det [...] Det är klart att då ser man väl kanske då att jag kan och vet, ”det hon har är bra för oss på skolan” och så. Det är klart att det gör sitt till. Jag skulle kanske inte ha det uppdraget om jag inte utvecklade och var en sån som utvecklade skolan, kan jag tänka mig.

Uppkomsten av fysiska stressorer, framförallt ljudnivåerna i klassrummet, har lärarna mestadels en god förståelse för, även om de inte finner dem acceptabla. En lärare förklarar att det handlar mycket om elevers sökande efter uppmärksamhet, ett beteende som utvecklas redan under barndomen. Alla vänner finns i ens närhet och det faller sig då naturligt att vilja prata med dem. När det gäller ljudnivåer som uppkommer vid samtal vilket rör den specifika arbetsuppgiften, ges följande kommentar: ”[...] om man pratar om det man ska göra så gör det inte mig något. Jag störs inte av det [...]”

Beträffande förhållandet mellan arbetslag, skolledning och elever framkommer flera exempel som kan relateras till begriplighet. På en skola har lärarna prövat att byta klasser med varandra för att det är ”[...] lätt att bli hemmablind”, ”och sen kan man ju då jobba med någon annan så betyder ju inte det att barnen blir splittrade utan tvärtom.” Vidare kommenterar läraren: ”Det kan ju vara att man ser det med olika ögon [...] så det är väldigt bra att vara flera.” Att arbeta i arbetslag upplevs utvecklande: ”Det är lätt att prata med alla och alla har stora möjligheter att jobba som de vill och respekt för att andra jobbar på annat sätt som de tycker är bra.”

En lärare talar om förnöjsamheten med sin ledning som något begripligt med följande påstående: ”Det handlar ju också om ett ömsesidigt förtroende. De är lyhörda, men de kan också stå upp och fatta beslut när det behövs.” Samma lärare känner att den arbetsbelastning som uppkommer med kraven överlag är rimliga. ”Vissa perioder är det väl mer, medan andra är det också mindre och att det då finns möjligheter att kompensera sig själv när man har jobbat mycket en period att man kanske har möjlighet att jobba mindre.” Några lärare är, som tidigare nämnts, inte nöjda med relationen till skolledningen. Trots detta missnöje framkommer ändå en förståelse för ledningen: ”[...] det saknas en del av den här pedagogiska ledningen, även fast den är svår att få till, det förstår jag. För en rektors arbetssituation verkar inte mänsklig i mina ögon.”

När det kommer till relationen med elever talar en lärare om vikten av att ha en god sådan framför rollen som pedagog: Jag är lite gammal, jag är lite gråhårig, jag är inte lätthotad längre efter min erfarenhet och ålder. Jag känner att vi får en bra relation. Det bygger mera [...] på relation än funktion.”

När lärarna själva talar kring varför de klarat sig från att bli utbrända framkommer deras personlighet, som tidigare nämnts (se 3.1.4), vara en betydande faktor. En lärare säger följande:

Det tror jag mest har att göra med min personlighet så att säga. Jag tror inte att jag skulle bli utbränd på ett annat jobb heller. [...] Därför att jag känner mig själv så bra att jag jobbar mycket när det behövs men låter det heller inte gå till överdrift. Det måste ju vara så att man inte kan göra mer ibland, utan då får man ju sätta stopp där.

En annan lärare begriper att personligheten är en viktig faktor och försöker förklara den i följande ordalag:

[...] jag har en sådan personlighet som kan göra det lite lättare. Ganska lätt för att prata med folk, en förmåga att se lösningar hellre än problem. [...] Sen det här att när man är så, liksom, lite ödmjuk inför elever och elevers föräldrars livssituation [...]. Jag kan vara en jämbördig part som förstår mycket [...] och allas värde är liksom så viktigt. Jag har fått under alla år [...] fått så mycket tillbaka, fått kredit på det jag har gjort. En och annan nit, självklart [...] men mycket i det här relationsarbetet har kommit tillbaka till mig.

3.2.2 Hanterbarhet i relation till lärarnas utsagor

Denna del av KASAM-begreppet förklarar hur lärarna hanterar alla de stimuli de utsätts för i sin roll som lärare. Utifrån utsagorna påträffas gemensamma parametrar, vilka kan förtydliga hur lärarna uppfattar sin arbetsmiljö som hanterbar. De framträdande parametrarna för hanterbarhetsbegreppet är: ljudnivåer, förhållandet till arbetslag, skolledning och elever samt

gränsdragningar. Hanterbarhetsaspekten sätts även i relation till tankar kring varför de klarat sig från utbrändhet.

För att motverka fysiska stressorer som exempelvis höga ljudnivåer i klassrummet, påstår flera av lärarna att de hanterar detta genom bestämdhet. En lärare säger att denne kräver en hel del av eleverna och att de är medvetna om detta. Då det är omöjligt att alltid hålla en låg ljudnivå, förklarar en lärare: ”Jag försöker väl att träna mig själv på att inte lyssna.”

En annan säger: ”Det är väl så att vi håller rätt så hårt på att man ska respektera varandra och så. Att det inte får vara för pratigt.” Fler exempel på hur fysiska stressorer hanteras är att kräva tystnad eller berömma eleverna när ljudnivån är på acceptabel nivå. Att på fritiden få ”sila öronen med tystnad”, som en uttrycker sig, är en viktig motpol till klassrummets sorl. En lärare känner att hon kan hantera ljudnivåerna genom att det på hennes skola finns möjlighet att lämna klassrummet och stänga till vid behov. Några andra lärare talar om att de får hjälp av vaktmästaren att sätta ”tussar” under stolar och bord för att på så sätt hantera de ljudnivåer som uppkommer av dessa, men lärarna hävdar att det mest fundamentala är att arbeta med lugn i klassrummet för att nå arbetsro.

Det bristande förtroendet och samarbetet med skolledningen som vissa lärare anser sig ha, hanteras dels genom att lärarna säger ifrån, dels genom att de arbetar som de alltid gjort utan att nedslås av det som upplevs som icke fungerande. Vidare lyfter de fram vikten av stödet från kollegor och arbetslag för att hantera dessa situationer.

En av lärarna beskriver sin skola som gammal och sliten. De stressorer som uppkommer med detta hanteras genom ett stort stöd från kollegor och skolledning. Som hon själv uttrycker det: ”Det är något annat som sitter i väggarna än att det är nytt, modernt, snyggt och så vidare [...]”

De med sämre relation påstår även att de känner sig kapabla att säga ifrån när direktiven från ledningen inte anses vara väl grundade. Med andra ord är krav, positiva som negativa, som kommer från ledningen hela tiden ”formbara”, då det går att påverka ledningens beslut. Vidare kan krav upplevas som hanterbara. En lärare känner exempelvis stöd och förtroende från skolledningen i det arbete hon utför: “[...] de är säkra på att man gör sitt jobb. Det är aldrig någon som behöver kontrollera, ifrågasätta [...]” Detta gör att kraven inte känns betungande.

En lärare som inte kommer överens med sin arbetsledare säger följande: "[...] fast jag kan skärma av mig lite från det [...] fast det kanske beror på att man har jobbat länge och så och är trygg i sitt som gör att man klarar av det [...]." En lärare anser sig ha stor möjlighet att påverka beslutsfattandet: "De vill alltid veta vad vi tycker och är måna om att våga och att aldrig fatta beslut utan att ha det förankrat hos personalen." I ett av fallen där relationen till ledningen inte fungerade, hanterades situationen genom att läraren sökte sig till en annan skola.

Oron för att inte hålla sig à jour med eleverna, vilket en lärare kände som ung, var obefogad då hon idag upplever att hon har mycket annat att ge: "Man är lite deras farmor eller mormor och de är man inte uppnosig emot." Läraren påstår sig ha fördel gentemot de yngre lärarna gällande socialisering med eleverna. Det blir sensation när hon är med på exempelvis rasterna: "Åh titta, [IP:s namn] åker pulka!" Dessutom anser läraren att hon kan hantera relationen med föräldrarna på ett fördelaktigt sätt också tack vare att hon är äldre än dem, vilket upplevs som skönt. En annan lärares lediga relation till eleverna framkommer när hon innan intervjun skojar med några som hon refererar till som "mina busar i åttan": "Tjena grabbar, hur står det till idag då? Här sitter ni och hänger. Vad härligt ni verkar ha det med musiken och allt!" Killarna mumlar något medhållande och ler. Hon ler och påpekar att man kommer långt med humor.

Att sätta gränser är något som många av lärarna återkommer till i intervjuerna. Just detta verkar vara en viktig faktor för att hantera den stora mängd socialt ansvar som de indirekt tilldelas i arbetet. Precis som i avsnittet "Upplevelsen av den psykiska miljön" (se 3.1.2) menar lärarna att de måste sätta en tydlig gräns mellan skola och fritid samt att de endast kan engagera sig i frågor som omfattar deras kompetensområde. Den "rädda-världen-attityd" som många nyexaminerade lärare eftersträvar i sin yrkesroll fungerar inte. De intervjuade har själva haft den intentionen men har varit tvungna att förändra sin attityd, då de insett att ansvaret blivit för omfattande.

En lärare talar om att det är en psykiskt krävande miljö att arbeta i skolan, eftersom det är som att vara i ett konstant beredskapsläge för alla möjliga frågor och bekymmer. Även hon framhäver vikten av att sätta gränser: "Det kräver att man är med, att man kan ha överblick och att man kan ibland bara säga 'nej, det gör jag inte' eller 'jag gör det när jag har tid.'"

Att sovra, är ett nyckelord en annan lärare använder sig av när denne ska beskriva hur kraven att lära sig ny teknik hanteras. Denne bestämmer med andra ord själv vad som är viktigt att lära sig för att klara av sitt arbete. Läraren poängterar vikten av att prioritera barnen framför tekniken (här syftar läraren till att göra exempelvis hemsidor för skolan): ”Vad är viktigast? Det jag gör med barnen eller det jag visar utåt?”

När en lärare resonerar kring varför hon klarat sig från utbrändhet framkommer hennes sätt att hantera de krävande påfrestningar, vilket arbetet i skolan innebär, genom följande uttalande:

[...] jag försonar mig med mig själv och min insats. Det är egentligen att göra bokslut, det har jag gjort under hela mitt liv varje kväll innan jag går och lägger mig, då jag liksom säger till mig själv: ’det är helt okej [IP:s namn], du kan släppa den här dagen’ eller ’fan, det där var en dålig transportsträcka’ men jag försonar mig med mig själv och min insats. [...] För mig är liksom varje dag ny, eftersom jag har släppt gårdagen. Och jag kan misslyckas och känna att jag gör dumma saker, jag brusade upp eller var dåligt förberedd eller vad det är va’, men jag kan släppa det så att dagen är ny.

3.2.3 Meningsfullhet i relation till lärarnas utsagor

Denna del av KASAM-begreppet förklarar huruvida lärarna känner meningsfullhet inför alla de yrkesrelaterade stimuli de utsätts för. Utifrån utsagorna påträffas gemensamma parametrar vilka kan förtydliga hur lärarna uppfattar sin arbetsmiljö som meningsfull. De framträdande parametrarna för meningsfullhetsbegreppet är: relationen till arbetslag, skolledning och elever samt belöning. Aspekten kring meningsfullhet sätts även i relation till lärarnas tankar kring varför de klarat sig från utbrändhet.

Goda och meningsfulla arbetsrelationer är något som samtliga lärare belyser, vilket påvisas genom bl.a. följande citat: ”[...] det är väldigt mycket att vi backar upp varandra. Vi brukar säga ibland att vi inte får så mycket till löneförhöjning, men vi har varandra. [...] vi blir lite galna på varandra ibland, så det är inte så där utslätat, men det är vitalt alltså. Man känner sig hemma.” En lärare uttrycker sig på följande sätt: ”När det gäller personalen så har vi ett alldeles utmärkt trevligt kollegium med en bra blandning av ny-exade lärare till de som snart ska gå i pension. Och spridningen däremellan är väldigt bra socialt!”

Flera lärare hävdar att kommunikationen mellan kollegorna är viktig oavsett meningsskiljaktigheter: ”Det är så viktigt att alla ser barnen och att se dem på olika sätt och att man pratar med varandra om det [...] sen kanske man inte drar jämt med alla eller har samma syn. Det ska man inte behöva ha heller, utan ibland blir det ju att man tycker olika och det kan bli högt i tak och så, men det är viktigt det med.”

Nedanstående citat, som också behandlas under rubriken ”Upplevelsen av den psykiska miljön 3.1.2”, kan även relateras till meningsfullheten inom yrket:

Jag känner att jag hela tiden känt att det här är rätt. Det är det här jag ska göra. Jag passar till det och det är roligt. Det är jätteroligt att gå till jobbet och barnen och allt som händer med dem är så positivt så att man hela tiden liksom wow, går hem och känner att gud vad jag har lyckats med det och det känns bra. Så att det har väl blivit att jag känt att det är rätt roll som jag hamnat i och att det är klart att då mentalt blir man ju stark. Och man känner att man orkar rätt mycket. [...] Jag har valt rätt. Det är ju lycka bara det. Absolut.

En av lärarna, som påstår sig ha en bra ledning, uppskattar friheten i sitt arbete: ”Vi har en jättebra skolledning. En bra rektor och biträdande rektorer som ger oss stor frihet.”

Att relationen till eleverna är en av orsakerna till att se meningsfullhet i sitt arbete framkommer tydligt: ”Men kontakten här alltså med eleverna, det är ju därför jag blev lärare. Och jag har ju fortsatt känna fascinationen egentligen, det tycker jag är kul.” Vidare uttrycker en annan lärare: ”Jag känner mig... De lyssnar på mig [...] barnen är väldigt positiva [...] och det är ju också fantastiskt [...]”

Att belöningen är relaterande till lärarnas meningsfullhet i yrket framkommer tydligt i utsagorna. Noterbart är att den belöning som omnämns inte är i form av monetära termer: ”Ja min belöning är ju naturligtvis eleverna då, när man ser att de utvecklas. Men nu upplever jag också att vi får mycket uppmuntran från skolledningen att de talar om för oss att vi gör ett bra jobb och det känns ju kul.” En annan lärare uttrycker sig så här: ”Belöning är ju när man känner att man är delaktig i någons aha-upplevelse, eller glädjen av de framsteg man ser, eller

när man hittar rätt från en kanske tidigare låg position, när man märker att det börjar fungera socialt och i grupperna och alltihopa.”

När lärarna själva får resonera kring varför de klarat sig från utbrändhet, framkommer den meningsfullhet i arbetet de får genom bl.a. trivsel, utveckling och stöd:

Det är att jag trivs med mitt jobb. Att det är liksom roligt. Jag har jobbat i 35 år och tycker fortfarande att det är kul! Jag har inte stått still, jag har utvecklats hela tiden. Jag känner också att jag har fått uppbackning under många år och att jag då får uppdrag då som är lite utmanande och förkovrande och sådär. Man har sett att jag gör bra saker. Det är ju också en viktig del i det hela. Absolut.

Flera lärare omnämner att det är roligt att arbeta som lärare: ”Och att jag tycker att det är roligt. Det tycker jag.” Vidare säger en annan lärare: “Jag tycker fortfarande att det är roligt att jobba i skolan.”

3.3 Generella motståndsresurser hos lärarna

Som tidigare nämnts kallas alla de faktorer vilka hjälper individen att uppnå eller bibehålla ett starkt KASAM för generella motståndsresurser. Dessa resurser hjälper individen att uppfatta stressorer positivt, vilket bidrar till att hälsan upprätthålls. Genom lärarnas utsagor kan generella motståndsresurser utläsas och en förståelse kan därmed erhållas om varför de undviker utbrändhet. Vissa har framträtt mer tydligt än andra:

- Stödet från omgivningen
- God relation till elever och kollegor
- Erfarenhet i yrket
- Gränssättning
- Personlighet

Nästan alla betonar stödet från omgivningen som någonting avgörande för att de inte drabbats av utbrändhet. Detta stöd kommer framförallt från kollegor som kan relatera till allt som sker i arbetet. Men stödet från familjen är också en viktig faktor, att det finns någonting utanför skolsfären som ger andra perspektiv. Dock betonas inte detta i samma utsträckning som

betydelsen av kollegornas stöd. En annan framträdande motståndsresurs som alla omnämner är vikten av en god relation till eleverna.

Då lärarna arbetat under en längre tid inom samma område har erfarenheten växt sig allt starkare. Samtliga uttrycker att denna erfarenhet hjälper dem att hantera rollen som lärare. En av de förmågor som erfarenheten har givit dem är konsten att sätta gränser. De vågar säga nej både till sig själva och till andra då arbetsbelastningen är för hög eller ligger utanför kompetensområdet. Detta ger dem möjlighet att fokusera på det som känns mest relevant, något som även ger dem andrum. Denna förmåga till att sätta gränser visar sig även i hanteringen av ljudnivåer i klassrummet. Samtliga lärare talar om vikten av att ha tydliga regler som något grundläggande för att uppnå arbetsro och därmed undvika stress.

Ur intervjuerna framkommer att lärarna har starka personligheter. De kan stå upp och försvara sig själva när utomstående hot, som kan ha negativ inverkan på hälsan, närmar sig. Sådana situationer som inträffar på skolan har en nära koppling till de erfarenheter som lärarna byggt upp under åren. Då både erfarenheter och personligheten fungerar som motståndsresurser, kan en möjlig förstärkt effekt uppnås.

4 Sammanfattande diskussion

Syftet med studien har varit att undersöka eventuella gemensamma faktorer hos lärare, som har starkt KASAM och inte ligger i riskzonen för utbrändhet. För att besvara syftet har lärarnas utsagor kring upplevelsen av den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön analyserats, därtill tolkats utifrån KASAM-begreppet. Något som har legat till grund för denna studie är hypotesen om att individer med starkt KASAM inte drabbas av utbrändhet i samma utsträckning som individer med svagt KASAM. Flera forskningsresultat visar att ökat KASAM leder till att risken för utbrändhet avtar.

Som tidigare nämnts är det inte stressorn i sig som avgör dess bidragande till hälsa eller ohälsa (i detta fall utbrändhet), utan det är hur individen hanterar stressorn. God tillgång på GMR hjälper individen att upprätthålla KASAM då de motverkar stressorns negativa effekt.

Ingen forskning beträffande relationen mellan *frånvaro av utbrändhet* och *bidragande faktorer till detta* har påträffats inför denna studie. Forskning om relationen *utbrändhet* och *bidragande faktorer* har istället används, där antagande görs att det omvända gäller.

Exempelvis är bristande socialt stöd en känd faktor som kan bidra till utbrändhet (se kapitel 1.3). Antaganden görs då att förekomsten av socialt stöd är en faktor som kan motverka utbrändhet.

4.1 Framträdande GMR

Ur intervjuerna har det framkommit flera likheter i lärarnas utsagor, både i sättet de talar om arbetsmiljön och i sättet de hanterar dessa situationer. Utsagorna har bitvis varit varandras spegelbilder. Genom att tolka dessa utsagor har några generella motståndsresurser utkristalliserats tydligare än andra. Dessa är: *stödet från omgivningen, god relation till elever och kollegor, personlighet, erfarenhet i yrket samt förmågan att sätta gränser.*

4.1.1 Stödet från omgivningen

En avgörande faktor varför lärarna själva tror att de inte drabbats av utbrändhet är, enligt flera, stödet från omgivningen. Kollegornas stöd verkar vara mycket betydelsefullt, då de har en förståelse och kan relatera till allt som sker i arbetet. Stödet från familjen är också en viktig

faktor då den ökar hanterbarheten av stressorer. Familjen och vännerna har en möjlighet att ge perspektiv på arbetet och tillvaron i och utanför detta, vilket sannolikt kan vidga individens existentiella inställning. Detta skulle kunna förklara varför de med familj löper mindre risk att bli utbrända än de som är ensamstående. Värt att nämna är att alla intervjupersoner hade en familj att vända sig till. Antonovsky menar att det emotionella stödet från vänner, familj och kollegor stärker en individs KASAM, vilket går hand i hand med denna studie.

Som Backman menar existerar ett samband mellan kommunikationssvårigheter bland kollegor och utbrändhet. Detta innebär att kommunikation är en viktig faktor då det gäller utbrändhetens "vara eller icke-vara". När det kommer till lärarna, talar de om att det goda förhållandet (bl.a. kommunikationen) mellan kollegorna är av stor betydelse för dem.

4.1.2 God relation till elever och kollegor

Vid tolkning av lärarnas utsagor framkommer vikten av goda relationer till kollegor och elever. Samtliga lärare beskriver överlag sin relation till elever och kollegor som god och detta verkar vara en förutsättning för trivsel i yrket och att i förlängningen undvika utbrändhet.

När det gäller relationen som lärarna har till eleverna framkommer det tydligt att denna innefattar KASAM-begreppets samtliga hörnstenar. Lärarna känner att de begriper elevernas situation, kan hantera dem samt ser meningsfullhet i deras utveckling.

Lärarna talar också om att det är fördelaktigt med en god relation till ledningen, men den verkar dock vara av sekundär betydelse. Anledningen till detta kan vara att det är lättare att avskärma sig från ledningen (om den inte fungerar tillfredställande) då arbetet med denna sällan sker dagligen. Men det är ändå ledningen som sätter ramarna för verksamheten. Något gemensamt för lärarna är att de har kurage att ifrågasätta och diskutera ledningens beslut. Detta understryker deras starka KASAM. Vad som även framkommer är att lärarna inte känner krav från ledningen som betungande om relationen till denna är god. Är det då möjligt att dra slutsatsen att krav upplevs olika för individen beroende på hur relationen till dem som ställer krav ser ut? Med andra ord att KASAM stärks vid en god relation vilket således minskar risken för utbrändhet.

4.1.3 Personlighet

Gemensamma drag som de intervjuade lärarna besitter är bl.a. att de har förmågan att se lösningar framför hinder, är sociala till naturen och har lätt att förstå sig på människor. Är detta en förutsättning för att bli långvarig i yrket? En av de mest framträdande egenskaper hos lärarna är deras anpassningsförmåga till yrkets föränderliga krav. Att vara vidsynt och öppen inför olika människor samt att respektera dem, är en annan viktig egenskap som kan ses hos dessa lärare.

Som tidigare nämnts innefattar psykiska stressorer personligheten (se kapitel 1.5.4), där bl.a. lättretlighet, känsla av tidsbrist samt orolighet är parametrar som kan kopplas till stressrelaterad ohälsa och därmed utbrändhet. Ur intervjuerna har ingen av ovanstående parametrar framträtt, istället har en känsla infunnit sig att dessa lärare är toleranta och trygga i sig. Detta kan vara bidragande faktorer till lärarnas starka KASAM.

4.1.4 Erfarenheter i yrket

Samtliga nämner att de under åren byggt upp en erfarenhet inom yrket, vilket lett till en känsla av trygghet inför lärarrollen. Exempel på denna trygghet kan vara att veta vilka koder som gäller, känna till juridiska frågor, att ha byggt upp ett socialt nätverk, förtrogenhet med arbetsuppgifter och gränsdragningar etc. Kunskap kring detta fungerar som motståndsresurser för den erfarna läraren, men är något den nyexaminerade läraren saknar. Som tidigare nämnts kan bl.a. brist på hanteringsstrategier leda till negativ stress och ohälsa (se kapitel 1.5.4), d.v.s. den erfarna läraren har bättre förutsättningar att hantera yrket än den nyexaminerade läraren och löper således mindre risk för att bli utbränd. Om erfarenheten sätts i relation till hur lärarna med åren har mist visionen att ”förändra världen”, är det möjligt att utläsa ett mönster: Ju mer erfarenhet av yrket, desto mindre tilltro att lyckas införa förändringar i skolan.

Hur är det då möjligt att upprätthålla meningsfullhet i yrket om dessa visioner frångås? Utifrån lärarnas utsagor kan meningsfullhet bibehållas då de känner att de fortfarande har en viktig funktion, trots att de gjort avkall på sina visioner. Därav kan KASAM alltså vara starkt hos dessa individer.

4.1.5 Gränssättning

Den mest återkommande generella motståndsresursen som framkommer i intervjuerna är vikten av att sätta gränser. Lärarna verkar under sin tid i yrket ha insett att de inte kan vara alla till lags och har således lärt sig att skilja mellan arbete och fritid. Flera berättar att just förmågan att sätta gränser troligtvis har räddat dem från att ”gå in i väggen”. En koppling mellan KASAM-begreppets teorier kring de fyra centrala livssektorerna (känslor, relationer, sysselsättning, existens) och lärarnas förmåga att sätta gränser kan göras. Antonovsky menar att individens huvudsakliga sysselsättning (i detta fall läraryrket) inte får uteslutas för att upprätthålla starkt KASAM. En tydlig gränssättning mellan arbete och fritid bör i dessa fall inte leda till att lärarna utesluter yrket. Precis som att en individ inte behöver begripa allt i sin omgivning för starkt KASAM behöver inte lärarna bearbeta alla stimuli som uppkommer inom skolan. Att lärarna väljer att avgränsa sig och inte bli involverade i elevernas sociala problem kanske är en tråkig utveckling i deras lärarroll men samtidigt helt i linje med KASAM-teorin. Konsekvensen av detta kan vara att individen lättare upprätthåller starkt KASAM och minskar risken för utbrändhet.

En annan koppling som Backman påtalar är det faktum att utbrändhetsbenägna personer ofta är överengagerade i sina arbeten samt att de upplever sig själva som outhärliga. I relation till detta kan antagandet göras att personer som har förmågan att sätta gränser, vad gäller engagemanget i sina yrken, på detta sätt motverkar utbrändhet.

4.2 Perspektiv på studien

Studien fokuserar på en yrkesgrupp och KASAM-begreppet analyseras till största del ur ett yrkesperspektiv. KASAM-teorin innefattar en hel livssituation. Det kan givetvis finnas fler GMR vilka upprätthåller KASAM. Att de inte framkommit beror på att fokuseringen i denna studie har legat på yrkesrollen, vilket är en del av flera i en individs livssituation. Ur studiens metodiska perspektiv finns en medvetenhet om att andra svar och möjligtvis andra GMR skulle kunna ha erhållits, om intervjufrågorna varit av annan karaktär. Frågorna byggde på en analys av teorierna kring stressorer där följdfrågorna exemplifierades av mer konkreta stressorer. Om andra stressorer hade exemplifierats skulle kanske alternativa GMR ha framkommit. Detta kan ha givit ett snedförskjutet fokus på resultatet.

4.2 Slutsats

I studien har vissa specifika GMR framkommit vilka verkar förmå lärarna att upprätthålla starkt KASAM. Detta kan vara en bidragande faktor till varför lärarna inte drabbats av utbrändhet under alla år de varit verksamma i yrket. Motståndsrесurserna har underlättat hanteringen av de dagligt närvarande stressorerna inom läraryrket.

Något nämnvärt som framkom i studien var att lärarna genom åren utvecklat förhållningssätt till sina yrken. Detta bl.a. genom att göra avkall på vissa visioner vilka de tidigare haft, för att avgränsa sina åtaganden. Dessa förhållningssätt säger mycket om förutsättningarna för att bedriva pedagogisk verksamhet i skolan. Signaler som sänds ut visar på att det är hälsomässigt fördelaktigt att acceptera och anpassa sig till den tradition som råder istället för att arbeta för förändring. Många lärare har ändrat sin inställning till vad de är kapabla att göra i skolan. Från början har de haft visioner om att "förändra världen", men med tiden har denna utgångspunkt hamnat i skymundan då de varit tvungna att upprätta de nödvändiga gränserna. En något bister, men möjligtvis lärorik insikt för den blivande läraren. Men vikten av att sätta gränser för att undvika utbrändhet bör betonas även från ett positivt synsätt. En sannolik följd av att sätter gränser är att läraren kan fokusera mer på det som är ämnat att göras.

4.3 Förslag till vidare forskning

Eftersom endast en begränsad mängd forskning har hittats inom studiens område, är uppfattningen att det finns mycket kvar att forska kring. Det patogena synsättet dominerar helt klart dagens forskning gällande utbrändhet. Genom att ta lärdom av individer vilka lyckats undvika utbrändhet inom yrken som har en relativt hög andel utbrända, kan förhoppningsvis större insikt erhållas. Med större insikt kan antalet utbrända i samhället minska, varför forskning inom detta område bör utökas. Naturligtvis bör även andra yrkesgrupper inkluderas.

Denna studie visar på tydliga GMR hos individer med starkt KASAM. En naturlig del i den fortsatta forskningen vore att genomföra liknande studier på individer med svagt KASAM, vilka lyckats undvika utbrändhet. Kommer då andra GMR att träda fram? Ur detta kan en debatt uppstå, vilket förhoppningsvis leder till en tydligare bild av begreppet utbrändhet samt hur detta kan undvikas.

Käll- och litteraturförteckning

Otryckta källor

I författarens ägo

Bandupptagning med utskrifter

- Intervju den 25/4 2006 med intervjuperson 1.
- Intervju den 25/4 2006 med intervjuperson 2.
- Intervju den 25/4 2006 med intervjuperson 3.
- Intervju den 25/4 2006 med intervjuperson 4.
- Intervju den 4/5 2006 med intervjuperson 5.
- Intervju den 15/5 2006 med intervjuperson 6.

Tryckta källor

Antonovsky, Aaron, *Hälsans mysterium*, (Stockholm: Natur och Kultur, 2003).

Backman, L, *Psykisk ohälsa bland skolans personal -Risk för utbrändhet* (Rapport från Yrkesmedicinska enheten 2000:1).

Becktell PJ, Bonner PN, Campbell MA, Cooper CL, Hunt WC, Lewis SL, "Work stress, Burnout, and sense of coherence among dialysis nurses", *ANNA Journal*, (1992:6, Dec), pp. 545-554.

Bonner PN, Campbell MA, Cooper CL, Lewis SL, Willard A, "Personality, stress, coping, and sense of coherence among nephrology nurses in dialysis settings", *ANNA Journal*, (1994:6, Oct), pp. 235-336.

Gilbar O, "Relationship Between Burnout and Sense of Coherence in Health Social Workers", *Social work in Health Care*, 26 (1998:3), p. 39-49.

Hellhammer D, Kirschbaum C, Pruessner J, "Burnout, Perceived Stress, and Cortisol Responses to Awakening", *Psychosomatic Medicine*, 61 (1999), pp. 197-204.

Kjaer Jensen, Mogens, *Kvalitativa Metoder för samhälls- och beteendevetare* (Lund: Studentlitteratur, 1995).

Krauklis, Martin, Schenström, Ola *Utbrändhet - den nya folksjukdomen: orsaker, förebyggande åtgärder, behandling* (Stockholm: Larssons, 2002).

Kumlin, Tomas, "Inledning", *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*, red. Tomas Kumlin (Stockholm: Forskningsrådsnämnden, 1998).

Långtidssjukskrivningar för psykisk sjukdom och utbrändhet : vilka egenskaper och förhållanden är utmärkande för de drabbade?, Riksförsäkringsverket Analyserar 2002:4 (Stockholm: Riksförsäkringsverket, 2002).

Petterson, Inga-Lill, "Health care in transition – threat or opportunity?", *Psychosocial work quality and health for staff and organization*. (diss. Stockholm: Karolinska Institutet, 1997).

Pålsson M-B, Hallberg IR, Norberg A, Bjorvell, H, "Burnout, empathy and sense of coherence among Swedish district nurses before and after systematic clinical supervision", *Scandinavian journal of caring sciences*, 10(1) (1996), pp. 19-26.

Solin, Elisabeth, Solin, Lars-Gunnar "Lärarens eget välmående", *Tidskrift i Gymnastik och idrott*, (1997:7), s. 15-17.

Vanderberghe, Roland, *Understanding and preventing teacher burnout : a sourcebook of international research and practice* (Cambridge: Cambridge University Press, 1999).

Währborg, Peter, *Stress och den nya ohälsan* (Stockholm: Natur och kultur, 2002).

Elektroniska källor

Perski, Aleksander, <perski@stressmottagningen.com> Utmattningsdepression, <<http://www.stressmottagningen.nu/utmatt.php>> (2006-11-13).

<info@wikimedia.org> Wikipedia <<http://sv.wikipedia.org/wiki/Salutogenes>> (2006-11-14).

Bilaga 1: KÄLL- OCH LITTERATURSÖKNING

Frågeställningar: Hur upplever lärarna sin fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljö?
Hur kan lärarnas utsagor tolkas i relation till begreppet KASAM?

VAD?

Vilka ämnesord har du sökt på?

Ämnesord	Synonymer
<i>Burnout, Stress, Sense of coherence, KASAM, GRR</i>	<i>Salutogenes, GMR</i>

VARFÖR?

Varför har du valt just dessa ämnesord?

För att hitta forskning som behandlar relationen mellan utbrändhet och KASAM. Eftersom forskning som behandlar relationen KASAM och icke-utbrända lärare saknas, har sökandet vidgats för att finna tolkningsbar forskning.

HUR?

Hur har du sökt i de olika databaserna?

Databas	Söksträng	Antal träffar	Antal relevanta träffar
<i>PubMed,</i>	<i>Sense of coherence burnout</i>	<i>15</i>	<i>4</i>

KOMMENTARER:

Mycket svårt att hitta relevant forskning som behandlar relationen mellan KASAM och utbrändhet hos lärare. Ffa. forskning som behandlar studiens område, d.v.s. lärare vilka inte drabbats av utbrändhet och deras relation till KASAM. Forskning inom angränsande yrkeskategorier har dock hittats om förhållandet utbrändhet och KASAM,, där resultaten kan relateras till läraryrket.

Bilaga 2: Intervjuguide

Hur upplever du den fysiska miljön på skolan (t.ex. ljudnivåer, lokaler, storlek på klasser)?

Hur ser du på den sociala miljön på Er skola (arbetsrelationer, elev-lärare, möjlighet till påverkan av beslut, krav)?

Hur upplever du att skolan påverkar Dig mentalt (arbetsbelastning, tidstillgång, belöning, känsla för arbetet)?

Vad tror du själv är anledningen till att du inte blivit utbränd under alla dessa år?

Bilaga 3: Utmattningsformulär

Har Du det senaste året känt följande arbetsrelaterade besvär?

	Ja, alltid			Nej, aldrig	
	1	2	3	4	5
1. Fysisk trötthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Psykisk trötthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Rastlöshet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Irritation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ängslan/oro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Nedstämdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Håglöshet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Koncentrationssvårigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Social trötthet (för trött efter arbetet för att umgås med familj/vänner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilaga 4: Livsfrågeformulär

Här är några frågor som berör skilda områden i livet. Varje fråga har 7 möjliga svar. Var snäll och markera den siffra som bäst passar in på ditt svar. Siffran 1 eller 7 är svarens yttervärden. Om du instämmer i det som står under 1, så ringa in 1:an; om du instämmer i det som står under 7, så ringa in 7:an. Om du känner annorlunda, ringa in den siffra som bäst överensstämmer med din känsla. Ge endast ett svar på varje fråga.

1. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig?

(M) O, 1222

1 2 3 4 5 6 7

mycket sällan
eller aldrig

mycket
ofta

2. Har det hänt att du blev överraskad av beteendet hos personer som du trodde du kände väl?

(B) O, 1221

1 2 3 4 5 6 7

har aldrig
hänt

har ofta
hänt

3. Har det hänt att människor som du litade på har gjort dig besviken? **(H) O 1221**

1 2 3 4 5 6 7

har aldrig
hänt

har ofta
hänt

4. Hittills har ditt liv **(M) 2331**

1 2 3 4 5 6 7

helt saknat
mål & mening

genomgående
haft mål &
mening

5. Känner du dig orättvist behandlad? **(H) 1222**

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/ aldrig

6. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du skall göra?
(B) 2232

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/ aldrig

7. Är dina dagliga sysslor en källa till: **(M) O, 1312**

1	2	3	4	5	6	7
glädje & djup tillfredsställelse						smärta & leda

8. Har du mycket motstridiga känslor och tankar? **(B) 2122**

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/ aldrig

9. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna? **(B) 3122**

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/ aldrig

10. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en "olycksfågel".
Hur ofta har du känt det så? **(H) O**

1	2	3	4	5	6	7
aldrig						mycket ofta

11. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att: **(B) 1211**

1	2	3	4	5	6	7
du över- eller undervärderade dess betydelse					du såg saken i dess rätta proportion	

12. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?
(M) 1212

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta					mycket sällan/ aldrig	

13. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera? **(H) 3122**

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta					mycket sällan/ aldrig	