



Konsten att vara

- en enkätstudie om kvinnliga idrottslärares
arbetsituation och varaktighet i yrket

Cecilia Kamf och Erica Samuelsson

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN

Examensarbete 4:2007

Lärarprogrammet: 2003-2007

Seminariehandledare: Suzanne Lundvall

Handledare: Suzanne Lundvall

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen har varit att ta reda på vilka faktorer som kvinnliga lärare i idrott och hälsa, som har stannat kvar i sin profession i 20 år eller mer, upplever som betydelsefulla för sin arbetsituation och för varaktighet inom yrket. För att uppfylla vårt syfte har vi använt oss av följande frågeställningar:

- Vilka yttre, arbetsrelaterade faktorer bidrar till att idrottslärarna stannar kvar i sitt yrke?
- Vilka inre, personella faktorer bidrar till att idrottslärarna stannar kvar i sitt yrke?
- Vilka faktorer lyfter de undersökta idrottslärarna själva fram som betydelsefulla för att de har stannat kvar i sitt yrke?

Metod

Vi har valt att arbeta med enkät som metod. Vi har gjort ett strategiskt urval där vi begränsat oss till att kontakta idrottslärare som är medlemmar i en ideell intresseförening, Föreningen GCI. Anledningen till att vi bestämde oss för att kontakta Föreningen GCI var att vi ville nå många idrottslärare som arbetat i ett visst antal år. Utifrån Föreningen GCI:s medlemsregister har vi valt ut medlemmar som examinerats efter 1966 och innan 1986. De flesta av medlemmarna är kvinnor vilket medförde att vi bestämde oss för att enbart undersöka kvinnliga lärare i idrott och hälsa. Enkäterna skickades ut via post till 150 medlemmar i föreningen. Det totala bortfallet var 28%. Resultaten av undersökningen har analyserats med hjälp av Kobasas teori om personlighetsbaserad hårdighet.

Resultat

De yttre, arbetsrelaterade faktorer som framkom som viktiga i undersökningen var trivsel med kollegor, därefter stöd från kollegor och inflytande över arbetsuppgifter. Vilken typ av tjänst idrottslärarna innehar visade sig ha betydelse för trivsel, stöd och inflytande. Idrottslärare med andra uppdrag var de som trivdes bäst, kände mest stöd och inflytande till skillnad från dem som arbetade som idrottslärare med annat ämne, vilka skattat lägst på samtliga områden. Positiva yttre förhållanden var kollegor och friheten i arbetet. De inre, personella faktorer som framkom som viktiga var stöd från familjen och vänner utanför arbetet, att anse sig vara en bra idrottslärare samt att ha en god elev- och föräldrarelation. Ett positivt inre förhållningssätt som framkom som viktigt var elevgruppen i form av trevliga elever och rörelseglädje. De faktorer som lärarna uppgav själva som betydelsefulla för att stanna kvar i yrket var arbetet med barn och ungdomar, idrottsämnets karaktär och det variationsrika arbetssättet det erbjuder samt den egna utvecklingen.

Slutsats

Enligt Kobasas teori om stresstålighet och personlighetsbaserad hårdighet kan betydelsen av de tre komponenterna engagemang, kontroll och utmaning bidra till att kvinnliga idrottslärare stannar kvar i sitt yrke. Engagemang grundar sig i denna studie bl a i att uppskatta arbetet med barn och ungdomar, ägande av sociala resurser och tillit till det egna jaget. Kontroll innebär dels att värdesätta ämnets varierande innehåll, känna inflytande, dels att kunna hantera uppgifterna i sin tjänst. Utmaning kan utifrån empirin beskrivas som det som ämnet idrott och hälsa omfattar, friheten som arbetet innebär och den personliga utvecklingen som idrottsläraryrket ger. Dessa faktorer framträder som betydelsefulla för de kvinnliga idrottslärarnas arbetsituation, vilket enligt vår tolkning bör ha inverkat på att de stannat kvar i sitt yrke.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	2
1 Inledning.....	5
1.1 Introduktion.....	5
1.2 Forskningsläge	6
1.2.1 Sammanfattning av forskningsläget.....	10
1.3 Teoretiska utgångspunkter	11
1.4 Syfte och frågeställningar.....	13
2 Metod	13
2.1 Urval.....	13
2.2 Enkätutformning.....	14
2.3 Procedur	15
2.4 Databearbetning	15
2.5 Bortfall	16
2.6 Reliabilitet	16
2.7 Validitet.....	16
3 Resultat.....	17
3.1 Resultatdisposition	17
3.2 Bakgrundsdata.....	17
3.2.1 Tjänst.....	17
3.2.2 Ålder.....	18
3.2.3 Antal år inom idrottsläraryrket.....	18
3.3 Beskrivning av yttre, arbetsrelaterade faktorer	18
3.3.1 Trivsel.....	18
3.3.2 Stöd.....	19
3.3.3 Inflytande	19
3.3.4 Vilka faktorer är lärarna nöjda med?.....	20
3.3.5 Möjligheter till kompetensutveckling	20
3.3.6 Lön	20
3.3.7 Tjänst.....	21
3.4 Beskrivning av inre faktorer.....	21
3.4.1 Anser sig vara en bra idrottslärare.....	22
3.4.2 God elev- och föräldrarelation	22
3.4.3 Stöd från familj och vänner	22
3.5 Korrelationer	22
3.6 Förhållanden som påverkar arbetet	22
3.6.1 Förhållanden som anses störande för arbetet eller orsakar stress.....	23
3.6.2 Förhållanden som underlättar för arbetat eller ökar tillfredsställelsen i arbetet.....	23
3.7 Betydelsefulla faktorer	24
3.8 Sammanfattning av resultat	25
4 Diskussion	26
4.1 Diskussionsdisposition	26
4.2 Reflektion kring metod och urval.....	26
4.3 Engagemang	27
4.4 Kontroll	29
4.5 Utmaning.....	30
4.6 Sammanfattande diskussion	32
4.7 Sammanfattande slutsats	33
5 Fortsatt forskning	34

Käll- och litteraturförteckning.....	35
Tryckta källor	35
Elektroniska källor	36

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Bilaga 2 Missiv

Bilaga 3 Enkät

1 Inledning

1.1 Introduktion

Tidigare examensarbeten som gjorts på GIH kring lärares arbetssituation fokuserar mest på vad som gör att idrottslärare slutar sitt arbete¹. Detta öppnade en möjlighet att angripa området ur en annan synvinkel, det salutogena perspektivet. Vår avsikt blev därför att undersöka betydelsefulla faktorer hos kvinnliga idrottslärare som har stannat kvar i sin profession i sammanlagt 20 år eller mer. Sociologen Aaron Antonovsky introducerade uttrycket salutogen, hälsofrämjande, som en motsats till patogen, sjukdomsframkallande².

Claes Annerstedt skriver i artikeln ”Varannan idrottslärare byter yrke” att de flesta gymnastiklärare har så grava skador efter ca 16 års arbete att de börjar minska tiden som gymnastiklärare för att så småningom byta yrke. Detta framkom ur en undersökning från 1984 om idrottslärares arbetsmiljö och anställningsförhållanden av Gun Händel och Alex Runsiö. För att orka arbeta kvar inom sitt yrke i mer än 16 år anser Händel och Runsiö bl a att en förbättring av arbetsmiljön, kontinuerlig fortbildning på arbetstid och mindre elevgrupper behövs för att lärarna ska kunna stanna kvar i sitt yrke.³

Lärarnas Riksförbund gav 2002 Statistiska Centralbyrån i uppdrag att undersöka varför lärare lämnar sitt yrke samt vad som skulle krävas för att de skulle återvända. I undersökningen, där 13 561 lärare deltog framkom arbetsmiljö, lön och stress som de främsta anledningarna till varför lärarna lämnade sitt yrke. Drygt hälften av lärarna kunde tänka sig att komma tillbaka till sitt yrke om dessa förhållanden skulle förbättras. Stress var den största orsaken till att kvinnorna valde att lämna läraryrket.⁴

¹ Aretzou Lofti, Jonas Olsson, *Varför slutar idrottslärare: en enkätstudie av idrottslärarstudenter som tog examen 1993 och 1997*, Examensarbete 10p vid Idrottshögskolan i Stockholm, 2002:42 (Stockholm: Idrottshögskolan, 2002); Lena Jonnerberg, *Vad hände med idrottslärardrömmen? En undersökning av utexaminerade idrottslärare från IH/GIH med avgångsår 1989 och 1993*, Examensarbete 10p vid Idrottshögskolan i Stockholm, 1998:73 (Stockholm: Idrottshögskolan, 1998); Andreas Burman, Lärarnas Riksförbund, *Varför lämnar lärarna yrket?*, 2002-08-20, <[http://www.larnasriksforbund.se/lrweb/Home.nsf/ByKey/PKAEEL-5V7K3H/\\$file/Rapport%20varfor%20lamnar%20lararna%20yrket.doc](http://www.larnasriksforbund.se/lrweb/Home.nsf/ByKey/PKAEEL-5V7K3H/$file/Rapport%20varfor%20lamnar%20lararna%20yrket.doc)>, (Acc: 2007-03-01).

² Nationalencyklopedin, *Salutogen*, 2007-03-12,

<http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=490801&i_word=salutogen> (Acc: 2007-02-05).

³ Claes Annerstedt, ”Varannan idrottslärare byter yrke”, *Tidskrift i Gymnastik och Idrott*, (1986:7), pp. 8-14.

⁴ Burman, 2002.

Dessa fakta visar på brister och dess konsekvenser inom läraryrket. Men ändå finns det lärare som arbetar kvar inom skolan. Vad är det som gör att en del lärare stannar kvar medan andra väljer att sluta? Beror det bara på yttre, arbetsrelaterade faktorer eller inre, personella faktorer, eller på ett samspel mellan dessa faktorer?

Genom att belysa faktorer kring vad som gör att en del lärare väljer att stanna kvar i sitt yrke ville vi med hjälp av vår studie skapa en bild av hur en hälsosam arbetssituation för kvinnliga idrottslärare ser ut.

1.2 Forskningsläge

I vårt forskningsläge vill vi belysa de olika faktorer som enligt tidigare forskning bidrar till att lärare upprätthåller sitt engagemang och väljer att stanna i sitt yrke. För att få mer information om detta valde vi även att titta på forskning som berör orsaker till utbrändhet och varför lärare slutar. I några artiklar används begreppet "self-efficacy", något Peter Hassmén har valt att översätta till "situationsspecifikt självförtroende", vilket omfattar individens tro på sig själv att klara en viss uppgift i en specifik situation.⁵ Efficacy nämns också och innebär förmågan att utföra en viss uppgift i en specifik situation.⁶

Demerouti et al vill med sin studie testa en modell kring orsaker till utbrändhet, Job Demands- Resourcesmodellen (JD-R). JD-R- modellen menar att utbrändhet utvecklas oavsett typ av arbete när arbetskraven är höga och arbetsresurserna är begränsade. Sådana negativa arbetsförhållanden leder till förbrukning av energi och minskar de anställdas motivation. Modellen är uppdelad i arbetskrav och arbetsresurser. Med arbetskrav menar Demerouti et al de fysiska, sociala eller organisatoriska delarna av arbetet som kräver ihållande fysisk och mental ansträngning. Dessa arbetskrav förknippas med vissa psykologiska och fysiologiska kostnader. Ju större aktivering eller ansträngning, desto större fysiska kostnader blir det för individen. Långvarig närvaro under sådana förhållanden kan verka energitömmande för individen och leda till utmattningstillstånd. Arbetsresurser syftar till de fysiska, psykiska, sociala eller organisatoriska delarna av arbetet som 1) är funktionella när det gäller att nå arbetsmål, 2) minskar arbetskraven som bidrar till fysiologiska och psykologiska kostnader, samt 3) stimulerar till personlig utveckling och tillväxt. Studien fokuserar på dessa yttre faktorer (organisatoriska och sociala) då ingen generell samstämmighet i studien återfanns

⁵ Peter Hassmén, Nathalie Hassmén, Johan Plate, *Idrottspsykologi*, (Stockholm: Natur och Kultur, 2003) p.132.

⁶ Wikipedia, Efficacy, 2007-04-20, <<http://en.wikipedia.org/wiki/Efficacy>>, (Acc: 2007-04-23).

kring att inre resurser anses stabila och oberoende av situation. Organisatoriska resurser inkluderar kontroll över arbetet, möjligheter till kompetensutveckling, delaktighet i beslutsfattande och varierande uppgifter. Sociala resurser är stöd från kollegor, familjen och kamratgrupper. De två processerna som tillsammans leder till utbrändhet enligt Demerouti et al är alltså a) krävande delar av arbetet, t ex arbetskrav, som leder till överansträngning och till slut utmattning och b) bristande resurser som försvårar bemötandet av arbetskrav, vilket leder till ett minskat engagemang. Studien genomfördes i Tyskland, med 374 anställda inom tre olika yrkesgrupper: vård/omsorg/skola, industri samt transport. Undersökningen omfattade enkäter, intervjuer och observationer.⁷

Hakanen et al har i sin studie använt sig av Demerouti, Bakker, Nachreiner och Schaufelis Jobb-Krav-Resursmodell⁸ för att undersöka teorin om att det finns två parallella processer som är involverade när det gäller arbetsrelaterat välmående bland finska lärare. En enkät skickades ut till alla lärare vid Helsingfors utbildningsinstitution (Education Department of Helsinki, Finland). Enkäten genomfördes på 2038 lärare i grundskolan och gymnasiet respektive yrkesförberedande program. De två undersökta processerna bestod av den ”energikrävande” (arbetskrav→ utbrändhet→ohälsa) och den ”motiverande” (arbetsresurser→ engagemang→ organisatorisk hängivenhet). Resultaten visade att arbetskrav, i form av stökiga elever, arbetsbelastning och den fysiska arbetsmiljön var relaterat till utbrändhet och ohälsa. Arbetsresurser, såsom kontroll över arbetet, stöd från ledningen, information, socialt klimat och nytänkande var relaterat till engagemang och organisatoriskt åtagande (organizational commitment) samt inte relaterat till utbrändhet. Dessutom fanns inget samband mellan utbrändhetssymptom och organisatoriskt åtagande. Utbrändhetssymptom var positivt relaterat till ohälsa. Engagemang kunde positivt kopplas till organisatoriskt åtagande.⁹

Day et al har djupintervjuat 20 lärare från England och Australien om deras uppfattning om engagemang. Samtliga lärare hade 25 till 35 års erfarenhet av sitt yrke och representerade olika typer av skolområden såsom innerstad, förort och landsort. Att bibehålla engagemanget som lärare visade sig vara en komplex blandning av inre och yttre faktorer. Personliga

⁷ Evangelia Demerouti, Arnold B Bakker, Friedhelm Nachreiner, Wilmar B Schaufeli, “The Job demand-resources model of burnout”, *Journal of applied psychology*, 86 (2001:3 Jun), pp. 499-512.

⁸ Demerouti et al.

⁹ Jari Hakanen, Arnold Bakker, Wilmar Schaufeli, “Burnout and work engagement among teachers”, *Journal of School Psychology*, 43 (2006:6 Jan), pp. 495-513.

faktorer som bevarade engagemanget hos lärarna var bl a att ha vänner inom samma profession, stabila familjeförhållanden, socialt liv utanför arbetslivet, ledarskap och skolanda samt känslan av att kunna påverka och utträta ett bra arbete. Arbetsrelaterade faktorer var bl a att kunna dela med sig, få stöd och positiv feedback från kollegor, samarbete med föräldrar för att skapa förändring, dela värderingar med skolan både när det gäller elever och arbetsförhållanden. Faktorer som minskade engagemanget hos lärarna var framför allt relaterade till skolsystemet t ex ökat administrativt arbete, minskade resurser, reducerat självstyre i klassrummet samt beslutsfattande kring elever utan lärarnas medverkan. Utöver dessa minskade engagemanget av personliga händelser såsom skilsmässa, dödsfall, sjukdom i familjen och ohälsa. Resultaten visar att engagemang grundas i ens värderingar som baseras på personliga uppfattningar, självbild, roll och identitet. Personliga och arbetsrelaterade faktorer utmanar och förändrar värderingarna vilka är socio- politiskt konstruerade.¹⁰

Coladarci undersökte hur det situationsspecifika självförtroendet och andra möjliga influenser påverkar engagemang hos lärare. 170 slumpmässigt utvalda lärare deltog i en enkät. Urvalet gjordes med hänsyn till olika geografiska områden, lärarerfarenhet, kön, storlek på skolan samt årskurs. Lärarna fick bl a svara på frågan: ”Om du var tvungen att göra om allt igen, med det du vet nu, skulle du vilja bli lärare?” Två tredjedelar av respondenterna svarade att de skulle välja läraryrket igen. Större lärarengagemang visade sig hos de lärare som hade både hög generell- och hög personlig efficacy. De som visade stort engagemang var kvinnor, lärare med liten elevgrupp och de som uppfattade att de arbetade för en kompetent chef. Generell och personlig efficacy framkom som de två starkaste förutsättningarna för lärarengagemang tillsammans med kön, lärare- elevrelation och skolklimat.¹¹

Hall et al har jämfört lärare som planerade att sluta som lärare med kollegor som hade långsiktiga planer på att stanna kvar inom sitt yrke. I undersökningen ingick 189 lärare varav 148 st planerade att stanna i yrket och 41 st ville lämna yrket. Metoden som användes var en enkät som skickades ut till lärarnas arbetsplats. De två grupperna gick att skilja genom deras arbetsrelaterade attityder och uppfattningar samt reaktioner på arbetsmiljön. De som hade långsiktiga planer på att stanna kvar i yrket var mer nöjda med sin anställning, upplevde mindre stress i arbetet och var tillfredställda med sin nuvarande lön. Självförtroende som

¹⁰ Christopher Day, Bob Elliot, Allison Kington, ”Reforms, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment”, *Teaching and Teacher Education*, 21 (2005:5 Jul), pp.563-577.

¹¹ Theodore Coladarci, ”Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching”, *Journal of Experimental Education*, 60 (1992:4 Sum), pp. 323-337.

lärare (teacher efficacy), självbestämmande, inställning till skolan som organisation, lärarkarriär och elever var något dessa lärare skattade högre än de som planerade att sluta som lärare. Dessa betonade istället otillräcklig belöning, begränsade möjligheter till avancemang och stressiga arbetsförhållanden mer än de som hade långsiktiga planer att arbeta som lärare.¹²

Fejgin et al har genom en enkät studerat arbetsrelaterade faktorer till utbrändhet hos lärare i idrott och hälsa i Israel. Enkäten skickades ut till alla idrottslärare i Tel-Aviv- distriktet. Anledningen till att detta distrikt valdes ut beror på dess centrala läge och mångfald av skolor och elever. 188 idrottslärare svarade på enkäten. Respondenterna fick lista fem förhållanden som ansågs störande för arbetet och orsakade stress, och fem förhållanden som underlättade och ökade tillfredsställelsen i arbetet. Av de förhållanden som listades kunde tre faktorer korreleras med utbrändhet: idrottslärarrollens begränsningar, administrativa begränsningar samt otillräcklig ersättning. Den sistnämnda faktorn var den som fick högst korrelation med utbrändhet. Faktorn innefattade påståenden som ”låg lön i förhållande till arbetsinsats”, ”låg lön i förhållande till utbildningsnivå” och ”låg lön i förhållande till liknande arbete i privat sektor”. Administrativa begränsningar innefattade ”för mycket pappersarbete”, ”skolregler och bestämmelser”, ”konflikter kring skolans krav och central förvaltning”. Idrottslärarrollens begränsningar innefattade ”brist på variation i arbetet”, ”exkludering av idrottslärare från lärolaget”, ”brist på engagemang med studenter vid sidan av undervisningen”, ”brist på specifik och varierande utrustning”, ”ingen möjlighet till självutveckling i arbetet”. Resultaten visade att medeltalet på utbrändhet bland idrottslärare var relativt lågt i jämförelse med klassrumslärare i USA och Israel.¹³

Schonfield har i sin studie tittat på effekterna av ogynnsamma arbetsmiljöer bland kvinnliga lärare. I den longitudinella studien ingick 184 kvinnliga lärare som blev rekryterade medan de studerade. Urvalet gjordes med hjälp av en annan studie som genomfördes under samma tidsperiod. De kvinnliga lärarna följdes senare upp när de arbetat heltid som lärare i minst ett läsår på samma skola. Ogynnsamma arbetsförhållanden ledde till minskat socialt stöd på höstterminen och var bland lärarna en av de faktorer som påverkade depressiva symptom på vårterminen. Socialt stöd under gynnsamma arbetsförhållanden påverkade självkänsla, trivsel

¹² Bruce W. Hall, L. Carolyn Pearson, DeLos Caroll, "Teachers' Long- Range Teaching Plans: A Discriminant Analysis, *Journal of Educational Research*, 85 (1992:4 March/April), pp.221-227.

¹³ Naomi Fejgin, Nevat Ephraty, David Ben-Sira, "Work Environment and Burnout of Physical Education Teachers", *Journal of teaching in physical education*, 15 (1995:1 Oct), pp. 64-78.

och motivation till att undervisa. Stöd från arbetsledare och kollegor var direkt relaterat till framtida trivsel. Ogynnsamma arbetsförhållanden påverkade de kvinnliga lärarna snart efter att de börjat undervisa. Allmänt stöd från vänner och familj var relaterat till minskade depressiva symptom och ökade självkänslan. Stöd från arbetsledare och kollegor utmynnade i trivsel på arbetet samt motivation till att undervisa.¹⁴

Lundvall et al har i samband med studien Skola- Idrott- Hälsa 2001 undersökt lärares bakgrund och tankar om sitt yrke, bl a fördelar, nackdelar och hinder för undervisningen. Fördelar som framkom var t ex möjligheter att vara utomhus, möta barn och ungdomar, se hur barnen utvecklas samt omväxlande arbetsuppgifter. De faktorer som kom upp som hinder för undervisningen var undervisningstid, lokalutrymme, storlek på undervisningsgrupperna och ekonomiska resurser. Några lärare uppgav svårigheter med att individualisera undervisningen och några uppgav sig ha en oförstående ledning. Enkäten gjordes på 75 lärare i idrott och hälsa och av dessa hade 35 st idrottslärarexamen.^{15 16}

1.2.1 Sammanfattning av forskningsläget

Den forskning vi har hittat är gjord på lärare, idrottslärare, på endast kvinnliga lärare, samt inom andra yrkesgrupper. Forskningen omfattar arbetsrelaterat välmående, engagemang och situationsspecifikt självförtroende. Den tar även upp yttre och inre faktorer som upphov till utbrändhet och minskat engagemang. Den bild vi fått av forskningsläget visar att det finns många olika sorters faktorer som antingen leder till engagemang eller utbrändhet. Faktorerna kan delas in i yttre respektive inre, arbetsrelaterade respektive personliga.

- Yttre, arbetsrelaterade faktorer är: kontroll över arbetet, stöd från ledning och kollegor, inflytande, möjligheter till kompetensutveckling, fysisk arbetsmiljö och lön.
- Inre, personella faktorer som nämns är: stöd från familj och vänner, elev- och föräldrakontakt, känsla av att vara betydelsefull och självförtroende som lärare.

Indelningen av faktorer har gjorts med hjälp av hur de presenteras i forskningsläget, samt våra egna uppfattningar. Yttre, arbetsrelaterade faktorer har en tydlig koppling till arbetet och

¹⁴ Irvin Sam Schonfeld, "Stress in 1 st- Year Women Teachers: The Context of Social Support and Coping", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 127 (2001:2), pp.133-168.

¹⁵ Suzanne Lundvall, Jane Meckbach, "Fritt och omväxlande- Lärares bakgrund och tankar om sitt yrke", i *Mellan nytta och nöje*, red. Håkan Larsson och Karin Redelius (Stockholm: Idrottshögskolan, 2004), pp.70-80; Suzanne Lundvall, Jane Meckbach, Britta Thedin-Jacobsson, "Skolprojektet 2001- Lärarnas syn på ämnet idrott och hälsa", *Svensk Idrottsforskning*, 11 (2002:3), pp. 17-20.

arbetssituationen, medan inre, personella faktorer handlar mer om relationer och självuppfattning.

Efficacy nämns i flera studier och visar sig också vara en viktig beståndsdel i lärarrollen när det gäller att bibehålla engagemang.

Den forskning som tagits upp i forskningsläget är gjord i Finland, Tyskland, England, Australien, Israel, USA och Sverige. Dessa länder kan skilja sig när det gäller skolsystem då skolan speglar samhället, något vi har varit medvetna om när vi läst forskningsrapporterna. Trots detta finns det likheter mellan studierna vilket tyder på en viss samstämmighet kring viktiga faktorer rörande lärares arbetssituation.

1.3 Teoretiska utgångspunkter

För att kunna analysera våra resultat använde vi oss av Kobasas teori om personlighetsbaserad härdighet. Hon utgår från en salutogen syn då hon i sin forskning tittat på människors stresstålighet i olika livssituationer.¹⁷ Anledningen till att vi använde oss av Kobasas teori var att vi såg möjligheter till att kunna analysera våra data med hjälp av hennes teoretiska modell. Den var därmed användbar inom vårt problemområde. Kobasas tankar ligger nära Aaron Antonovskys KASAM- begrepp (känsla av sammanhang) som innefattar begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet¹⁸, men vi ansåg att Kobasas teori personlighetsbaserad härdighet var mer lämplig för det vi ville undersöka.

Suzanne Kobasa, doktor i psykologi vid avdelningen för beteendevetenskap (Department of Behavioral Sciences) vid universitetet i Chicago, har studerat människors stresstålighet i olika livssituationer. Hennes forskning bygger på Hans Selyes, Salvatore Maddis och Aaron Antonovskys studier om stresshantering. Utifrån deras forskning har hon bildat ett begrepp som hon kallar *härdighet*. I sina studier har Kobasa testat sin teori på olika yrkesgrupper och genom dessa funnit stöd för den. Teorin personlighetsbaserad härdighet består av tre komponenter som är beroende av varandra och därför måste ses som delar i en helhet: engagemang, kontroll och utmaning. Då dessa tre komponenter finns närvarande hos individen hanteras olika situationer som uppstår bättre, vilket bidrar till ett upprätthållande av

¹⁷ Suzanne Kobasa, "Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness", *Journal of personality and social psychology*, 37 (1979:1 Jan) pp. 1-11.

¹⁸ Aaron Antonovsky, *Hälsans mysterium*, (Köping: Natur och kultur, 1991).

hälsan. Personer som upplever hög stressnivå utan att må dåligt har personliga karaktärsdrag som skiljer sig från de människor som mår dåligt av stress. Denna skillnad karakteriseras enligt Kobasa av begreppet härdighet.¹⁹

Kobasa definierar de tre delkomponenterna i sin teori om personlighetsbaserad härdighet enligt följande:

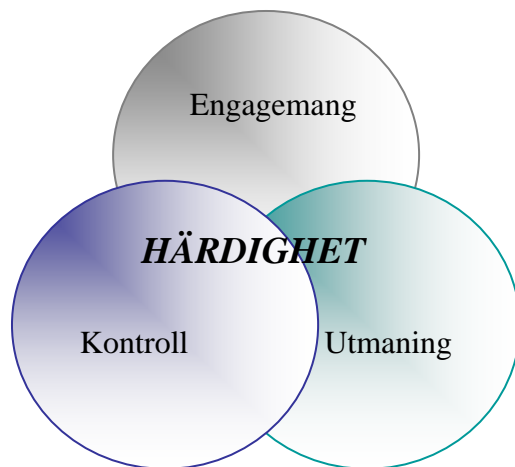
Engagemang: Personer som har högt engagemang intresserar sig för händelser, företeelser och personer i sin omgivning istället för att inta en passiv inställning. De ser ett intressevärde i det de gör och har en allmän känsla för att engagera sig själv helt och fullt i olika situationer. De områden i livet som engagerar återfinns i arbete, sociala relationer, familj och sitt själv, där det sistnämnda är ett område som är särskilt viktigt för hälsan. Att upprätthålla hälsa under stress beror till stor del på en stark känsla av tillit till det egna jaget (commitment to self). Engagerade personer har satsat tillräckligt mycket på sig själva och sin sociala omgivning (självkänsla) att de inte ger upp så lätt trots påfrestningar.

Kontroll: De som upplever hög kontroll känner att de själva kan påverka sin livssituation utan att styras av yttre omständigheter. Dessa personer ser även sitt eget ansvarstagande i saker som sker och försöker hitta förklaringar till dessa. De kan tolka, integrera och värdera olika typer av stressfulla händelser som en del av livet och på så sätt neutralisera stressens effekter.

Utmaning: Personer som känner hög grad av utmaning ser varje förändring som en naturlig del i den personliga utvecklingen och ser utmaningar mer som en regel än undantag. Då dessa personer värderar ett liv fyllt med intressanta erfarenheter har de stor kännedom om sin omgivning och vet var de ska vända sig för att finna de resurser de behöver för att hantera stressfulla situationer. De har en benägenhet att vara flexibla vilket gör det lättare att hantera hot i nya situationer.²⁰

¹⁹ Suzanne C. Kobasa, Salvatore R. Maddi, Stephen Kahn, "Hardiness and Health: A Prospective Study", *Journal of Personality and Social Psychology*, 42 (1982: 1) pp. 168-177; Kobasa, "Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness", (1979).

²⁰ Kobasa, 1979; Kobasa, 1982.



Kobasas teori om stresstålighet har resulterat i en modell (se ovan) som vi själva utformat och valt att benämna personlighetsbaserad härdighet. Med hjälp av den här modellen analyseras vårt empiriska material i syfte av att få syn på faktorer av yttre och inre karaktär som är betydelsefulla för kvinnliga idrottslärare som stannat kvar i sitt yrke en längre tid.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen har varit att ta reda på vilka faktorer som kvinnliga lärare i idrott och hälsa, som har stannat kvar i sin profession i 20 år eller mer, upplever som betydelsefulla för sin arbetsituation och för varaktighet inom yrket. För att uppfylla vårt syfte har vi använt oss av följande frågeställningar:

- Vilka yttre, arbetsrelaterade faktorer bidrar till att idrottslärarna stannar kvar i sitt yrke?
- Vilka inre, personella faktorer bidrar till att idrottslärarna stannar kvar i sitt yrke?
- Vilka faktorer lyfter de undersökta idrottslärarna själva fram som betydelsefulla för att de har stannat kvar i sitt yrke?

2 Metod

Vi har valt att arbeta med enkäter. Skälet till att vi har valt enkät som undersökningsmetod var att vi ville få en generell bild av vårt problemområde. Enkäterna utformades med ett antal frågor av öppen struktur vilket gav oss den information vi sökte.

2.1 Urval

Vi har gjort ett strategiskt urval då vi begränsat oss till att kontakta idrottslärare som är medlemmar i Föreningen GCI. Förkortningen GCI betyder Gymnastiska Central Institutet, vilket var det ursprungliga namnet för Sveriges första institut som utbildade lärare i

gymnastik. Föreningen startades 1902 som en förening för kvinnliga gymnaster som gått ut från Gymnastiska Central Institutet.²¹ Förutom att det är en intresseförening delas även stipendier ut, men dessa kan endast sökas av de kvinnliga medlemmarna.²²

Anledningen till att vi bestämde oss för att kontakta Föreningen GCI var att vi ville nå många idrottslärare som arbetat i ett visst antal år. Ytterligare en begränsning vi valde att göra var att respondenterna skulle ha arbetat i minst 20 år. Detta för att de ska ha stannat kvar en tillräckligt lång tid i sitt yrke för att kunna ge oss svar på våra frågor. Enligt tidigare studier av Händel och Runsiö har det visat sig att en idrottslärare ”håller” i ca 16 år. För att få fram vilka betydelsefulla faktorer som bidrar till att stanna kvar i yrket som idrottslärare bestämde vi oss för att undersöka de kvinnliga idrottslärare som arbetat i 20 år eller mer.

Utifrån Föreningen GCI:s medlemsregister har vi valt ut medlemmar som examinerats efter 1966 och innan 1986. De som examinerats innan 1966 arbetar troligtvis inte kvar som lärare längre då de flesta har nått pensionsålder. Medlemmarna som examinerats efter 1986 har inte arbetat i 20 år ännu. Efter denna process återstod nu 236 medlemmar i urvalsgruppen. Då vi i förväg bestämt att urvalsgruppen skulle bestå av 150 respondenter valdes dessa slumpmässigt ut av de 236 möjliga.

Vi är medvetna om att den grupp vi har vänt oss till kan bestå av personer som troligtvis har ett större engagemang än den generella idrottslärarkåren eftersom de valt att bli medlemmar i en intresseförening. Detta ser vi inte som ett problem då det var just dessa idrottslärare vi ville undersöka. De flesta av medlemmarna är kvinnor vilket medförde att vi tidigt bestämde oss för att enbart undersöka kvinnliga lärare i idrott och hälsa. Detta medför att Föreningen GCI till övervägande del består av kvinnliga medlemmar.

2.2 Enkätutformning

Enkäten var till stor del utformad med fyra svarsalternativ till varje fråga. Svarsalternativen var ja, ja för de mesta, sällan och nej. Respondenterna skulle svara med påstående som stämde bäst med deras uppfattning. Det fanns även bakgrundsfrågor och ett fåtal ja- eller nej-frågor. Formuläret var utformat så att frågorna skulle täcka upp yttre faktorer i form av trivsel, stöd,

²¹ Barbro Carli, ”En bit kvinnohistoria i ett nötskal”, i *Jubileumsskrift Föreningen G.C.I.*, red. Anne-Marie Briandt- Östman, (Stockholm: Föreningen GCI-GIH, 2002), p.11.

²² Föreningen GCI, Föreningen GCI Stipendier Samfonden och Elin Falks Fond, 2004 ändrad 2006-11-14 http://www.gci.nu/GCI_Stipendier.htm (Acc: 2007-04-23).

kontroll, arbetsmiljö, resurser, inflytande, arbetsbelastning och lön. Det fanns även frågor kring inre faktorer såsom självkänsla, elevrelationer och familj. Enkäten innehöll också tre öppna frågor där respondenten fick skriva fritt för att fånga upp övriga möjliga svar. Vi ville med dessa frågor få en nyanserad och personlig prägel på svaren samt lyfta fram respondenternas egna svar. Respondenterna har här rangordnat faktorer från ett till fem som påverkar arbetet som idrottslärare negativt respektive positivt. Oftast har respondenten angett fem faktorer, i en del fall har färre faktorer listats. Det respondenten har listat som nr 1 har värderats med fem poäng, det som listats som nr 5 har värderats med en poäng. På så vis har den mest frekventa faktorn på varje rangordningsnivå fått högst summa, den faktorn som förekommit minst har lägst summa. Svaren har kategoriserats in i grupper och redovisas i resultatdelen i diagramform där summan för de olika kategorierna utgör stapelhöjden.

Den sista frågan i enkäten var en fråga om respondenterna var intresserade av att ställa upp på en intervju vilket de kunde svara ja eller nej på. Alla svarskuvert var kodade vilket medförde att enkätens svar behandlades konfidentiellt.

2.3 Procedur

Innan enkäten skickades ut genomfördes en pilotstudie på tre lärare. Enkäterna skickades sedan ut via post till 150 medlemmar i GCI. Med enkäten skickades ett missiv och svarskuvert. I missivet informerades vi om syftet med vår undersökning och varför vi kontaktat respondenten i fråga. Där fanns också information om att skicka tillbaka enkäten även om de svarande inte ville delta i undersökningen. Våra kontaktuppgifter stod med i missivet för eventuella frågor kring enkäten. Varje svarskuvert kodades för att lättare veta vilka som svarat. Svarsdatumet sattes till en vecka efter utskick. Fyra dagar efter svarsdatumet kontaktades per telefon de medlemmar som inte svarat på enkäten för att påminnas om att fylla i enkäten om intresse fanns. Detta för att öka svarsfrekvensen något. Som en följd av detta inkom ytterligare några svarskuvert.

2.4 Databearbetning

Resultaten sammanställdes i Excel, för att sedan behandlas i SPSS för att statistiskt säkerställa datan. Spearman's rho- test användes för att se korrelationer i frågorna, Kruskal- Wallis- test användes för att se samband mellan olika faktorer. Signifikansen på resultaten har satts till 0,05. Resultat med signifikansnivå mellan 0,05 och 0,1 visar tendenser mellan svaren. Svaren i de öppna frågorna har kategoriserats och sammanställts i Microsoft Excel.

2.5 Bortfall

Av de 150 enkäterna som skickades ut fick vi tillbaka 115 st. Detta blir ett externt bortfall på 23%. Av de inkomna enkäterna fick vi ta bort 24 st då de ej passade in i våra urvalskrav. Det kunde t ex vara att de inte arbetat i 20 år. Med dessa borträknade bestod vår urvalsgrupp av 126 st kvinnliga idrottslärare. Av dessa fick vi in 91 enkäter. Det sammanlagda externa bortfallet blev då 28%. Det interna bortfallet har i överlag legat på 1.1% - 4.4% vilket innebär att en till fyra personer ej har svarat på frågan. Det interna bortfallet har varit relativt stort på tre frågor, 6.6% på en fråga (8a) och 8.8% på två frågor (9c, 18b) och särskilt högt på ytterligare en fråga (11). Den sistnämnda har därför tagits bort från resultatet. Frågan handlade om hur lönen motsvarar lärarnas arbetsinsatser. Bortfallet på denna fråga var 13.2% vilket bedömdes som för stort för att vara statistiskt korrekt. De två andra frågorna som bortfallet var relativt högt på har tagits med i resultatet då de ej ansågs vara för höga. Anledningen till att det har förekommit internt bortfall och att det har varit relativt högt på några frågor tror vi beror på att vi ej har varit närvarande vid ifyllandet av enkäten och därför inte kunnat svara på frågor.

2.6 Reliabilitet

För att öka reliabiliteten i vår studie genomförde vi en pilotstudie på tre lärare för att säkerställa att enkäten bestod av tydliga frågor och att språket låg på rätt nivå. Vår handledare fick också läsa igenom enkäten och komma med synpunkter. Stor vikt har lagts vid att utforma enkäten på bästa sätt och göra den så strukturerad och lättöverskådlig som möjlig för respondenten. Frågorna är till största del utformade med fyra svarsalternativ. Detta för att underlätta för respondenten och undvika ett mittenalternativ där respondenten inte behöver ta ställning. Alla svarande har fått samma förutsättningar då de erhållit likadan information eftersom enkäten skickades ut via brev. Detta stärker troligtvis reliabiliteten.

2.7 Validitet

Frågorna i vår enkät har baserats på tidigare forskning kring lärare och deras arbetsförhållanden. Utöver dessa har vi kompletterat med egna frågor för att täcka vårt problemområde. Genom att använda oss av redan granskade enkätfrågor anser vi att validiteten är hög. Det som måste tas i beaktning då man studerar resultatet är att enkäten är genomförd på en särskild grupp, Föreningen GCI:s medlemmar vilket gör att svaren endast är representativa för denna grupp. Positivt är dock att urvalet består av kvinnliga idrottslärare

från olika geografiska områden i Sverige, allt från Kiruna i norr till Malmö i söder. Idrottslärarna representerar även olika skolår inom skolan, från förskola till högskola.

3 Resultat

3.1 Resultatdisposition

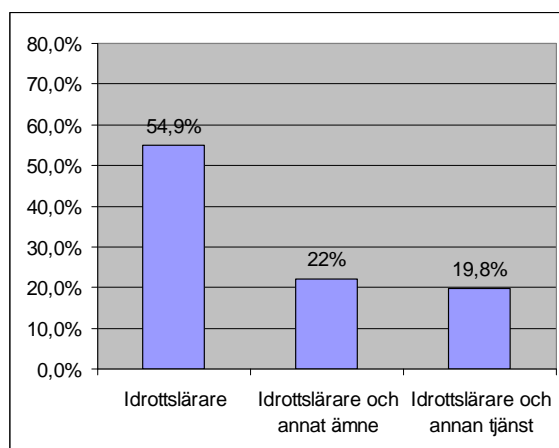
Resultatet är strukturerat på så sätt att det inleds med bakgrundsdata om de kvinnliga idrottslärarna. Därefter redovisas resultatet utifrån frågeställningarna om yttre och inre faktorer. Vidare tas korrelationer mellan olika frågor upp. Avslutningsvis redovisas positiva och negativa förhållanden och de betydelsefulla faktorer, som lärarna själva angav, dvs. de öppna frågorna i enkäten. Även dessa svar innehåller inre och yttre faktorer, men för att vara tydliga redovisas resultaten från dessa öppna enkätfrågor sist i resultatet. Analysen av resultaten i relation till den teoretiska utgångspunkten kommer att ske först i diskussionen.

3.2 Bakgrundsdata

Nedan visas resultaten från frågorna i enkäten, vilka inleddes med bakgrundsdata om respondenterna i form av i hur stor utsträckning de arbetar som idrottslärare, vilken ålder de har och hur länge de arbetat i yrket.

3.2.1 Tjänst

Över hälften av de svarande (54,9%) arbetar endast som idrottslärare, drygt en femtedel (22%) arbetar som idrottslärare och undervisar i ett annat ämne och knappt en femtedel (19,8%) har en annan tjänst utöver idrottslärartjänsten. Med annan tjänst menas exempelvis studierektor, ledningsuppdrag eller projektuppdrag i kommunen inom idrott och hälsa. 51,6% av respondenterna arbetar heltid, 34,3% arbetar deltid (från 50%) upp till heltid.



Figur 1- Tjänst

3.2.2 Ålder

På frågan om de svarandes ålder fick respondenterna fylla i olika åldersspann som sträckte sig från 40-60 år och uppåt. Resultatet på frågan blev att 24,2% svarade att de var mellan 40-49 år, 49,5% var mellan 50-59 år och 23,1% svarade 60 år och uppåt.

3.2.3 Antal år inom idrottsläraryrket

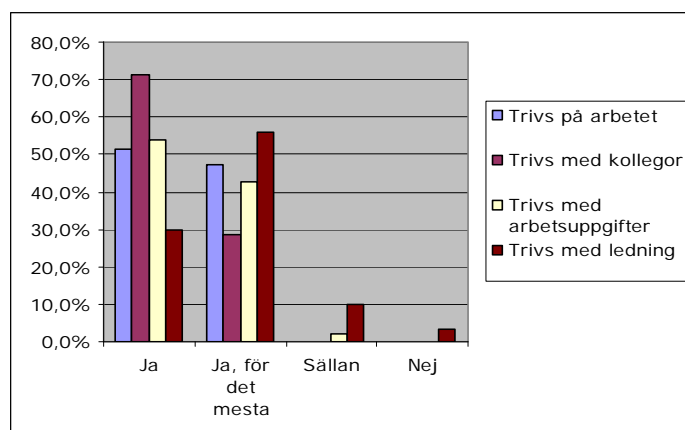
Respondenterna fick även svara på hur många år de arbetat som idrottslärare och här framkom att 45,1% har arbetat i 20 år eller mer, 46,2% i 30 år eller mer och 5,5% i 40 år eller mer.

3.3 Beskrivning av yttre, arbetsrelaterade faktorer

I detta avsnitt som berör de yttre faktorerna ämnar vi att redovisa trivsel, stöd från kollegor och vänner, inflytande, hur nöjda de kvinnliga idrottslärarna är med olika delar i sin yrkesutövning samt möjligheter till kompetensutveckling. Vi redovisar även lön och typ av tjänst som yttre, arbetsrelaterade faktorer. Att just dessa faktorer ses som yttre har vi beskrivit tidigare i sammanfattningen av forskningsläget.

3.3.1 Trivsel

De flesta svarade att de trivs med sitt arbete (51,6%) eller att de för det mesta trivs med sitt arbete (47,3%). En stor andel (71,4%) svarade att de trivs med sina kollegor, knappt en tredjedel (28,6%) svarade att de för det mesta trivs med sina kollegor. Över hälften (53,8%) svarade att de trivs med sina arbetsuppgifter, 42,9% svarade att de för det mesta trivs med arbetsuppgifterna, 2,2% svarade sällan. Övervägande delen av lärarna svarade att de trivs med sin ledning (29,7%) eller för det mesta trivs med sin ledning (56%). 9,9% svarade att de sällan trivs med sin ledning och 3,3% trivs inte.



Figur 2- Trivsel

Av diagrammet (fig. 2) går det att utläsa att majoriteten av respondenterna har svarat åt det positiva hållet än åt det negativa vilket innebär att de till största del trivs på sitt arbete.

Kollegorna var det svarsalternativ som nådde högsta resultat vad det gäller trivsel på arbetsplatsen.

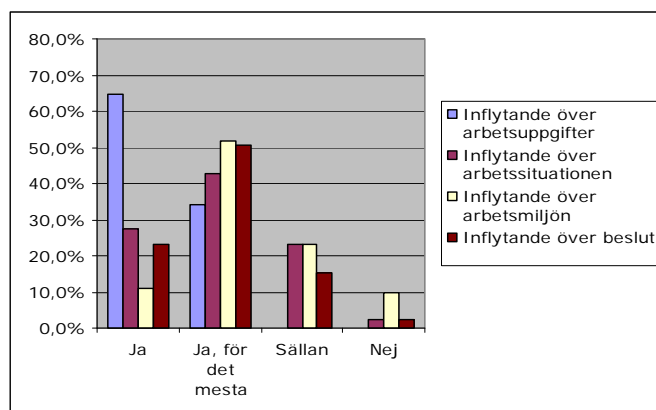
3.3.2 Stöd

På frågan om stöd från kollegor svarade de kvinnliga idrottslärarna i positiv bemärkelse då 65,9% upplever stöd från kollegor, 34,1% upplever för det mesta stöd från kollegor.

Majoriteten av respondenterna svarade att de upplever eller för det mesta upplever stöd från ledningen (92,3%). 4,4% svarade att de sällan upplever stöd från ledningen och 3,3% svarade att de inte gör det. En stor del av de tillfrågade upplever att de har stöd från föräldrar till elever (92,4%). 1,1% känner sällan stöd från föräldrar till elever.

3.3.3 Inflytande

I stort sett alla svarande känner att de har inflytande över sina arbetsuppgifter eller att de för det mesta har inflytande över sina arbetsuppgifter (98,9%). 27,5% känner att de har inflytande över sin arbetssituation, 42,9% känner det för det mesta, 23,1% känner att de sällan har inflytande över sin arbetssituation och 2,2% känner att de inte har det. Majoriteten känner inflytande över beslutsfattande som rör deras arbete eller känner det för det mesta (73,6%). 15,4% känner det sällan och 2,2% känner inte att de har inflytande över beslutsfattande som rör deras arbete. 11% av lärarna känner att de har inflytande över arbetsmiljön, 51,6% känner det för det mesta, 23,1% sällan och 9,9% känner inte inflytande över arbetsmiljön.



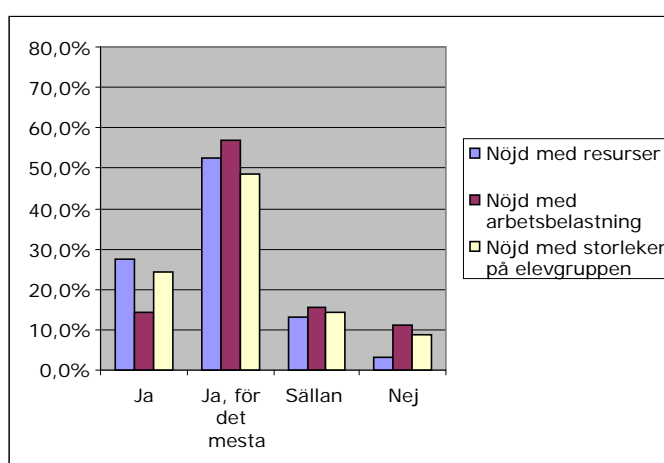
Figur 3- inflytande

Av diagrammet (fig. 3) går det att utläsa att majoriteten av de svarande upplever att de har eller för det mesta har inflytande i sitt arbete. En del av de kvinnliga idrottslärarna upplever dock detta sällan och några upplever det inte. Det gäller dock inte inflytande över arbetsuppgifter eftersom denna fråga endast besvarades med svarsalternativen ja och ja för det mesta. Detta innebär att inflytande över arbetsuppgifter var den enskilda faktor som idrottslärarna kände mest inflytande över. Upplevt inflytande över arbetsmiljön skiftade hos

respondenterna. De flesta uppgav att de för det mesta känner inflytande över arbetsmiljön, medan var femte idrottslärare sällan känner detta.

3.3.4 Vilka faktorer är lärarna nöjda med?

Majoriteten av lärarna svarade att de är nöjda med de resurser de har till förfogande för att kunna göra ett bra arbete eller att de för det mesta är nöjda (80,2%). 13,2% är det sällan och 3,3% är inte nöjda med sina resurser. Många är nöjda med sin arbetsbelastning eller är det för det mesta (71,4%). 15,4% är sällan nöjda med sin arbetsbelastning och 11% är inte nöjda. 24,2% är nöjda med storleken på elevgruppen, knappt hälften (48,4%) är det för det mesta, 14,3% är det sällan och 8,8% är inte nöjda med storleken på elevgruppen.



Figur 4- vilka faktorer är lärarna nöjda med?

På frågan om respondenterna är nöjda med olika faktorer i sitt arbete går det att se i diagrammet ovan (fig. 4) att majoriteten är nöjda eller för det mesta nöjda med resurserna, arbetsbelastningen och storleken på elevgruppen. Av diagrammet går det också att se att ca 15% upplever detta sällan och 5-10% inte upplever detta.

3.3.5 Möjligheter till kompetensutveckling

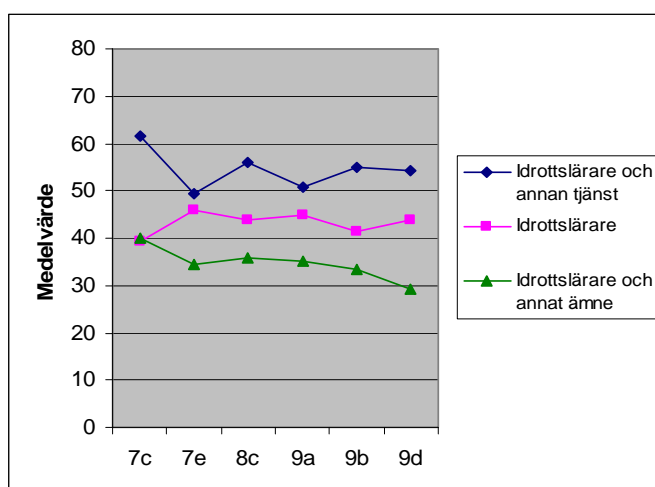
Vad det gäller möjligheter till kompetensutveckling har 34,1% av lärarna svarat att de upplever att de har möjlighet till kompetensutveckling, 36,3% upplever det för det mesta och 25,3% upplever detta sällan. 1,1% upplever ingen möjlighet till kompetensutveckling.

3.3.6 Lön

56% av respondenterna uppgav att de är nöjda med sin lön, 40,7% svarade att de inte är nöjda med lönen.

3.3.7 Tjänst

Kruskal- Wallis Test visar att det finns signifikanta samband mellan typ av tjänst och graden av trivsel med ledning och stöd av ledning, inflytande över arbetssituation och arbetsmiljö. Tendenser till samband finns mellan typ av tjänst och trivsel med arbetsmiljö och arbetsbelastning samt inflytande över arbetsuppgifter. De som arbetar som idrottslärare och har annan tjänst trivs med och upplever att de har stöd av ledningen mer än de andra. De upplever även i större utsträckning att de har inflytande över arbetet. Dessa lärare anser sig ha en bättre elevrelation än de andra grupperna. De idrottslärare som har ett annat ämne i sin tjänstgöring har i genomsnitt skattat lägst på samtliga frågor kring trivsel, stöd, inflytande och arbetsbelastning. De som endast arbetar som idrottslärare visar tendens till att vara mest nöjda med de resurser de har för att göra sitt arbete. Dessa anser också att lönen motsvarar arbetsinsatserna i högre grad än de andra. X-axeln i diagrammet nedan är frågor från enkäten om trivsel med ledning (7c) och arbetsmiljö (7e), stöd från ledning (8c), inflytande över arbetsuppgifter (9a), arbetssituation (9b) och arbetsmiljö (9d). Dessa visade på statistisk signifikans i databearbetningen. Y- axeln är medelvärdet på de utvalda frågorna. Ju högre medelvärde, desto mer positivt har respondenterna svarat i enkäterna.



Figur 5- tjänst och trivsel, stöd och inflytande

Av diagrammet (fig. 5) går det att utläsa att lärare med annan tjänst skattat högst på samtliga frågor och att idrottslärare med annat ämne skattat lägst på alla frågor förutom en.

3.4 Beskrivning av inre faktorer

I detta stycke om inre faktorer avser vi att redovisa om de kvinnliga idrottslärarna anser sig vara en bra idrottslärare, ha en bra elev- och föräldrarelation samt känna stöd från familj och

vänner. Dessa faktorer har kategoriserats som inre faktorer vilket tidigare har beskrivits i sammanfattningen av forskningsläget.

3.4.1 Anser sig vara en bra idrottslärare

På denna fråga fick de kvinnliga idrottslärarna svara på om de ansåg sig vara en bra idrottslärare eller inte. Majoriteten (58,2%) svarade att de ansåg sig vara en bra idrottslärare, och 39,6% ansåg sig för det mesta vara en bra idrottslärare.

3.4.2 God elev- och föräldrarelation

Majoriteten (64,8%) av respondenterna svarade att de har en god elevrelation, och en tredjedel (33%) svarade att de för det mesta har en god elevrelation. Likaså svarade drygt hälften (53,8%) att de har en bra föräldrarelation, och drygt en tredjedel (35,2%) svarade att de för det mesta har en bra föräldrarelation, 2,2% upplever sällan en god föräldrarelation.

3.4.3 Stöd från familj och vänner

På frågan om de kvinnliga idrottslärarna upplever stöd från familjen svarade en övervägande majoritet (83,5%) positivt på frågan, 15,4% upplever för det mesta stöd från familjen och 1,1% upplever inte stöd från familjen. 68,1% upplever stöd från vänner utanför arbetet, 29,7% upplever för det mesta stöd från vänner utanför arbetet. 2,2% upplever sällan stöd från vänner utanför arbetet.

3.5 Korrelationer

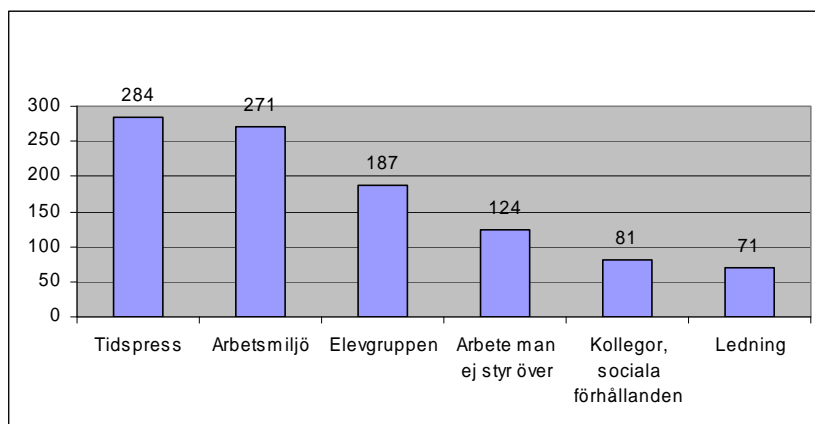
Spearman's rho- test visar korrelationer mellan yttre och inre faktorer. Trivsel med arbetet korrelerar starkt med inflytande över arbetsuppgifter och arbetssituationen, beslutsfattande och arbetsmiljön ($p= 0,001$). Även lönen påverkar trivsel med arbetet ($p= 0,035$). Upplevt stöd från ledningen är korrelerat till trivsel med arbetet ($p= 0,012$). Vänner utanför arbetsplatsen korrelerar med trivsel med arbetet, arbetsuppgifterna, stöd av föräldrar till elever, stöd av kollegor, ledning och familj ($p= 0,000- 0,016$).

3.6 Förhållanden som påverkar arbetet

Nedan redovisas de resultat som framkommit genom enkäten kring faktorer som påverkar arbetet i negativ och positiv bemärkelse samt vilka faktorer som varit betydelsefulla för att stanna kvar inom yrket.

3.6.1 Förhållanden som anses störande för arbetet eller orsakar stress

Vid en sammanställning av de fem faktorer som respondenterna har fått lista över vad som anses störande för arbetet eller orsakar stress framkom ett antal inre och yttre faktorer mer än andra vilka presenteras i diagrammet nedan.

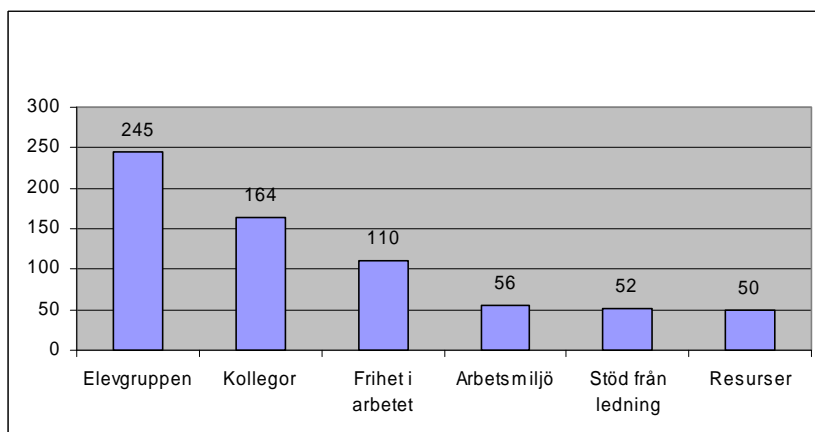


Figur 6 - negativa förhållanden för arbetet

Av diagrammet (fig. 6) går det att utläsa att tidspress, den fysiska arbetsmiljön, samt elevgruppen är de tre största faktorerna som påverkar arbetet negativt. Tidspress innefattar korta raster mellan lektioner, tid till att göra uppgifter, korta lektioner och tid att samarbeta med andra. Arbetsmiljö är lokalen, städning, buller och förflyttningar. Elevgruppen består av stökiga elever och för stora grupper.

3.6.2 Förhållanden som underlättar för arbetat eller ökar tillfredsställelsen i arbetet

Respondenterna fick även lista fem förhållanden som underlättar för arbetet eller ökar tillfredsställelsen i arbetet. De mest positiva inre och yttre faktorer som framkom går att utläsa i stapeldiagrammet nedan (fig. 7).

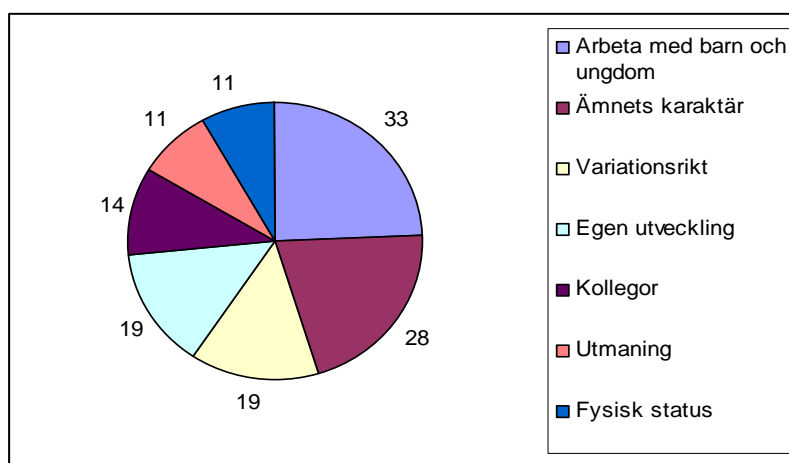


Figur 7- positiva förhållanden för arbetet

Av de inkomna svaren framkom att de tre största faktorerna är elevgruppen, kollegorna samt friheten i arbetet. Elevgruppen i det här sammanhanget innefattar trevliga elever, rörelseglädje och att se elever utvecklas. Kollegor inbegriper den sociala kontakten och samarbete. Frihet i arbetet är bl a omväxling, stimulans, utmaning och förändring.

3.7 Betydelsefulla faktorer

Sista frågan i enkäten var en öppen fråga där de svarande fick skriva ned vilka faktorer de tror har varit betydelsefulla för att de har arbetat som idrottslärare i 20 år. Följande faktorer framkom som mest betydelsefulla för tid i yrket. Svaren på frågan har sammanställts och kategoriserats. Respondenterna har i vissa fall angett mer än en betydelsefull faktor, vilket gör att antalet svar är större än antalet svarande.



Figur 8- betydelsefulla faktorer

Av diagrammet (fig. 8) går det att utläsa att arbetet med barn och ungdom var den största faktorn för många, vilket kan återges genom ett citat från en av respondenterna:

Jag tycker det är underbart att jobba med barn, de ger väldigt mycket energi (de tar förstås en hel del också). Deras glädje är en stor belöning.

Idrottsämnets karaktär var enligt de kvinnliga idrottslärarna den näst störst faktorn vilket beskrevs på detta sätt av en av idrottslärarna:

Älskar alla sidor och grenar av idrottsämnet. Gillar barn och ungdomar. Ständigt förnya arbetet och utveckla arbetet som idrottslärare.

Att arbetet är variationsrikt och ger möjligheter till egen utveckling t ex i form av kompetensutveckling var också en faktor som kom upp:

[...] men jag har haft förmånen att utvecklas i mitt jobb genom kompetensutveckling med kvalitet: [...]Tack vare all den här komp. utveckl. känns det fortfarande inspirerande att jobba- arbetet blir aldrig lika.

Kollegorna var också en viktig faktor liksom den egna kroppens fysiska status. Även utmaningen som arbetet ger angavs som viktig, vilket en av idrottslärarna beskrev i form av hur utmanande arbetet med eleverna kan vara:

Det ger en tillfredsställelse att få med sig eleverna, att se hur några får sin första glädjekick av att lyckas eller när en stökig grupp lyckas samarbeta kring ett projekt. Lycka är att vända en negativ elev till att tycka om att röra på sig!

3.8 Sammanfattning av resultat

De yttre faktorer som framkom som viktiga i undersökningen var trivsel med kollegor, därefter stöd från kollegor och inflytande över arbetsuppgifter. Vilken typ av tjänst idrottslärarna innehar visade sig ha betydelse för trivsel, stöd och inflytande. Idrottslärare med annan tjänst var de som trivdes bäst, kände mest stöd och inflytande till skillnad från dem som arbetade som idrottslärare med annat ämne som skattat lägst på samtliga områden. Trivsel på arbetet påverkade att känna inflytande över sina arbetsuppgifter, sin arbetssituation, beslutsfattande och arbetsmiljön. Negativa yttre förhållanden som påverkade arbetet var tidspress, arbetsmiljö och elevgruppens storlek. Positiva yttre faktorer var kollegor och friheten i arbetet.

Inre faktorer som framkom som viktiga var stöd från familjen och vänner utanför arbetet, att man ansåg sig vara en bra idrottslärare samt ha en god elev- och föräldrelation. Vänner utanför arbetsplatsen korrelerade med trivsel med arbetet, arbetsuppgifterna, stöd av kollegor, ledning, familj och föräldrar till elever. Inre negativa förhållanden som påverkade arbetet var elevgruppen i form av stökiga elever och sociala förhållanden på arbetsplatsen. Ett positivt inre förhållningssätt som framkom som viktigt var elevgruppen i form av trevliga elever och rörelseglädje.

De faktorer som lärarna uppgav själva som betydelsefulla för att stanna kvar i yrket var arbetet med barn och ungdomar, idrottsämnets karaktär och det variationsrika arbetssättet det erbjuder samt egen utveckling.

4 Diskussion

Syftet med undersökningen har varit att ta reda på vilka faktorer som kvinnliga lärare i idrott och hälsa, som har stannat kvar i sin profession i 20 år eller mer, upplever som betydelsefulla för sin arbetssituation och för varaktighet inom yrket. Vi har tittat på yttre, arbetsrelaterade och inre, personella faktorer samt betydelsefulla faktorer som lärarna själva har angivit. I diskussionen kommer vi att jämföra våra resultat med tidigare forskning och analysera dessa med hjälp av vår teoretiska utgångspunkt.

4.1 Diskussionsdisposition

I diskussionsdelen kommer vi att tolka våra resultat med hjälp av den teoretiska utgångspunkt och forskning vi har valt. De frågor vi har använt oss av i enkäten har vi fört in i modellen personlighetsbaserad härdighet som består av de tre komponenterna: engagemang, kontroll och utmaning. Vi har försökt föra in de olika aspekterna av yttre och inre faktorer så som de representeras i frågeställningarna. Detta så att de kan hänföras till respektive delkomponent. Denna indelning kan självklart ifrågasättas men vi anser att vi tolkat yttre och inre faktorer på ett rimligt sätt.

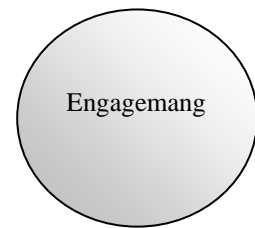
4.2 Reflektion kring metod och urval

Den metod vi valde att arbeta med var enkät, något vi ansåg lämpligt för det vi hade för avsikt att undersöka. I ett tidigt skede hade vi tänkt kombinera enkät med intervju, men insåg efter hand att enkäten fyllde upp våra frågeområden tillräckligt. Vi upplevde att enkäten täckte de områden vi hade för avsikt att undersöka. De öppna frågorna kompletterade de svar kring utmaning och kontroll som vi inte frågade om i de slutna frågorna. Det finns alltid mer att fråga om, möjligen hade vi kunnat fråga mer kring delkomponenten utmaning, men vi är trots detta nöjda med vår avgränsning. Om intervju också valts som metod kan det möjligen ha bidragit med en inblick i hur faktorerna påverkar varandra. Det strategiska urvalet som gjorts färgar givetvis resultatet då vi vänt oss till medlemmar i en intresseförening, Föreningen GCI. Styrkorna med den urvalsgrupp vi valt är att vi har fått en stor geografisk spridning samt representation från olika skolår inom skolan. Vi ansåg att arbetet med att få tag i enskilda idrottslärare, t ex via Lärarförbundet eller Lärarnas Riksförbund, skulle ta längre tid än vad vi hade till förfogande för denna uppsats. Likaså alternativet att söka upp lärare via enskilda skolor. Hade vi valt att göra en jämförande studie med kvinnliga idrottslärare som lämnat sitt

yrke, kanske resultaten hade blivit tydligare och andra faktorer hade kunnat framkomma. Vi har dock inte saknat att ha en motgrupp i vår studie.

4.3 Engagemang

Engagemang karaktäriseras av ett stort intresse i de uppgifter som står i fokus, både inom arbete, sociala relationer, familjen och det egna jaget. Personer med stor tillit till sin egen förmåga har stor motståndskraft mot ohälsa som bottnar i stress. De kvinnliga idrottslärarna uppgav att arbetet med barn och ungdomar är den mest betydelsefulla faktorn för varaktighet inom yrket. Därefter framkom ämnets karaktär som en nästan lika betydelsefull faktor. Detta stämmer överens med några av de faktorer som kom fram i Lundvall et als studie där de har undersökt lärares bakgrund och tankar om sitt yrke. Faktorer som nämndes var mötet med barn och ungdomar, se hur barn utvecklas, möjlighet att vara utomhus. Arbetet med barn och ungdomar är något som är viktigt för att bibehålla sitt engagemang som idrottslärare, liksom att uppskatta idrottsämnets karaktär.



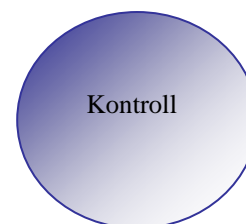
Trivsel med sitt arbete, sina kollegor och arbetsuppgifter, liksom att känna stöd från omgivningen är faktorer som vi tror ger engagemang. Detta har de kvinnliga idrottslärarna svarat övervägande positivt på. Förhållanden som underlättar och ökar tillfredsställelsen i arbetet enligt de kvinnliga idrottslärarna är kollegorna, vilka även uppgavs kunde vara störande för arbetet eller orsaka stress. I studien av Demerouti et al där de testar Job Demands- Resources- modellen kommer de fram till att bristande sociala resurser i form av stöd från kollegor, familj och vänner försvårar bemötandet av arbetskrav, vilket leder till ett minskat engagemang. I vår undersökning ser vi att de flesta kvinnliga idrottslärarna har dessa sociala resurser vilket bidrar till att de kan hantera sina arbetskrav och upprätthålla sitt engagemang. Schonfield skriver i sin studie om ogynnsamma arbetsmiljöer bland kvinnliga lärare att stöd från kollegor bidrar till trivsel på arbetet samt motivation till att undervisa. De kvinnliga idrottslärarna i vår studie upplever stöd från kollegor, något som kan ha påverkat att de har skattat positivt på både trivsel med kollegor, arbete och arbetsuppgifter. Något vi kunde se var att även vänner utanför arbetsplatsen korrelerar med trivsel på arbetet, arbetsuppgifterna, stöd av kollegor och familj. Detta visar på att ett brett socialt nätverk är viktigt för välmående i arbetet.

Engagemang kan ge resultat i form av goda relationer till de personer som yrkets inriktning kretsar kring. I skolans värld representeras dessa bland annat av elever och föräldrar. Detta bekräftas av de svar som enkätfrågorna har givit då de kvinnliga idrottslärarna upplever att de har goda elev- och föräldrarelationer i sitt arbete. Vi tror att genom att ha goda relationer skapas ett engagemang. Goda föräldrarelationer är en av de arbetsrelaterade faktorer som Day et al tar upp i studien om lärares uppfattning och engagemang, vilket visade sig vara viktigt för att kunna bibehålla engagemanget som lärare. Elevrelationen tas upp i Coladarcis studie om situationsspecifikt självförtroende som en av de viktigaste förutsättningarna för lärarengagemang. När de kvinnliga idrottslärarna själva fick lista vad som underlättar arbetet framkom att elevgruppen har stor betydelse. Likaså kom det fram att elevgruppen kan ses som störande för arbetet och orsaka stress. Stökiga elever kan enligt Hakanen et als studie av finska lärare relateras till utbrändhet och ohälsa. Hos respondenterna i vår undersökning verkar det negativa i elevgruppen dock inte dominera över det positiva som elevgruppen kan ge. Vi tror att det är viktigt med en balans mellan det negativa och det positiva som elevgruppen kan bidra till. Att befinna sig i negativa förhållanden med elevgruppen kan kanske på sikt tära på engagemanget som idrottslärare. Däremot kan kortare perioder med negativ stämning som kan upplösas förmodligen stärka gruppen och lärarens engagemang.

Känslan av att vara en bra idrottslärare, ha god tillit till det egna jaget är en viktig faktor för att behålla hälsan under stressiga förhållanden och upprätthålla engagemanget. Alla svarande i vår studie anser sig vara en bra idrottslärare vilket kan påverka deras engagemang i positiv riktning. Det situationsspecifika självförtroendet tas upp av Coladarci, Hall et al och Day et al när de skriver om lärares engagemang. Coladarci såg att lärare med högt självförtroende i arbetet visade större lärarengagemang. Hall et al såg att lärare som hade långsiktiga planer på att stanna kvar i yrket skattade högre på självförtroende i lärarrollen än de andra i studien. Day et al kom i sin studie fram till att känslan av att kunna uträtta ett bra arbete bevarade lärarnas engagemang. Vi tror att det blir svårt att upprätthålla sitt engagemang och stanna kvar i sitt yrke utan att känna tillit till sitt själv och sin yrkesroll vilket också bekräftas av studierna ovan. Detta samband mellan tillit till sitt själv och upprätthållandet av engagemang tycker vi återfinns hos de kvinnliga idrottslärarna i vår studie.

4.4 Kontroll

Kontroll karaktäriseras av att man som person kan påverka sin livssituation utan att styras av yttre omständigheter. Idrottslärarna i vår studie listade ämnets varierande innehåll som en betydelsefull faktor, liksom den fysiska statusen. Detta framkommer även i Lundvall et als studie där omväxlande arbetsuppgifter ansågs av lärarna vara en fördel med idrottsläraryrket. Att den fysiska statusen framkommer som betydelsefull är egentligen inte så anmärkningsvärt då en idrottslärare till stor del är beroende av sin kropp i undervisningen. Det som dock kan vara svårt är att upprätthålla en god fysisk status, vilket de kvinnliga idrottslärarna i vår studie verkar ha lyckats med. Detta kan kanske bero på en kunskap och förståelse för vad den mänskliga kroppen klarar av och en förmåga att kunna omsätta det i praktiken. Något vi tycker är viktigt att poängtera är också att det numera är mer förekommande att använda sig av den kunskap som finns hos eleverna och inte själv stå för demonstration av övningar i undervisningen än vad det tidigare kan ha varit.



Att i sitt arbete känna inflytande över sina arbetsuppgifter, sin arbetsituation, arbetsmiljön och beslut kan leda till kontroll. Alla svarande i vår undersökning känner inflytande över sina arbetsuppgifter, däremot finns en större spridning när det gäller inflytande över arbetsituation, arbetsmiljö och beslut. Vi kan på så vis se att inflytande över de två sistnämnda faktorerna inte har en avgörande betydelse för att stanna kvar i idrottsläraryrket. Arbetsmiljön har listats som en stor faktor som kan anses störande, men även som en faktor som kan underlätta arbetet som idrottslärare. Även om arbetsmiljön kan verka störande för många verkar det som om det är hanterbart. Hakanen et al nämner i sin studie om välmående bland finska lärare att kontroll över arbetet är positivt relaterat till engagemang och organisatoriskt åtagande, samt negativt relaterat till utbrändhet. Day et al tar också upp att känslan av att kunna påverka sitt arbete är en viktig faktor för att kunna bibehålla sitt engagemang. Detta såg vi i vår studie då de kvinnliga idrottslärarna svarat att de känner inflytande över sin arbetsituation.

Att känna kontroll över sin arbetsituation kan vara att hantera de uppdrag som ingår i yrkesutövningen. I skolans värld kan en idrottslärares tjänst se olika ut. De kvinnliga idrottslärare som verkar trivas bäst med sitt arbete är de som har en annan tjänst förutom idrottslärartjänsten. Till skillnad från dessa, är det de kvinnliga idrottslärare som även har ett

annat ämne i sin yrkesutövning som verkar trivas mindre än de andra svarande. Detta kan bero på att det andra ämnet bidrar till ytterligare påfrestningar i form av förflyttningar, ökad tidspress och dubbla planeringar. Detta resultat ser vi som något att ta i beaktning, då dagens lärarutbildningar förespråkar två ämnen för lärare i idrott och hälsa. Självklart kan vi förstå att det som lärare i idrott och hälsa kan vara bra att byta arbetsmiljö, men om detta bidrar till ökad stress och minskad trivsel på arbetet kanske två ämnen inte är det bästa alternativet. Att de lärare som har en annan tjänst utöver idrottsläraryrket trivs bättre kan vara en följd av att de kanske har uppdrag som ger inflytande, miljöombyte och ökad ansvarskänsla vilket kan bidra till en större känsla av kontroll.

I studien av Hakanen et al finner vi att arbetskrav i form av arbetsbelastning är relaterat till utbrändhet och ohälsa. Detta framkom inte i våra resultat då över hälften av respondenterna för det mesta är nöjda med sin arbetsbelastning och en fjärdedel sällan känner sig nöjda med arbetsbelastningen. De kvinnliga idrottslärarna har svarat att tidspress och arbete man ej styr över är förhållanden som anses störande för arbetet eller orsakar stress. Att vara nöjd med sin arbetsbelastning, trots att den kan vara hög samt att kunna hantera tidspress är en del av att känna kontroll vilket de flesta av våra respondenter verkar ha. Att känna kontroll medför positiva effekter då dessa personer verkar kunna påverka sitt arbete och för det mesta är nöjda med sin arbetsbelastning, vilket i sin tur har stor betydelse för att upprätthålla hälsan och motverka stress.

4.5 Utmaning

Utmaning innebär att varje ny situation betraktas som en del av den personliga utvecklingen och hanteras flexibelt. En faktor som de kvinnliga idrottslärarna anser är betydelsefull är den utmaning som idrott och hälsaämnet omfattar och den personliga utvecklingen som arbetet ger. Att idrottslärarna upplever idrott och hälsaämnet som en utmaning kan till stor del bero på ämnets kursplan med få definierade mål och dess nästan obefintliga riktlinjer för att uppnå målen. Friheten i arbetet är ett förhållande som underlättar och ökar tillfredställelsen i arbetet enligt respondenterna. Idrott och hälsa är ett ämne som kan vara lätt att integrera i andra ämnen. Häri ligger utmaningen att forma undervisningen så att den ger eleverna en helhetssyn och samtidigt se till att eleverna uppfyller de mål som finns inom ämnet idrott och hälsa. En utmaning i rollen som idrottslärare är att med hjälp av friheten i arbetet forma en struktur i undervisningen.



Att arbeta för en kompetent chef påverkar engagemanget som lärare enligt Coladarci, något vi också fann i vår undersökning då merparten av respondenterna trivs med sin ledning. Att trivas med ledningen kan vara att finna sig i dess beslut och veta vart man ska vända sig för att finna medel för att kunna hantera yrkesrollen och den fysiska och psykiska arbetssituationen. Stöd från ledningen är något som de kvinnliga idrottslärarna anser underlättar arbetet, medan missnöje med ledningen är ett förhållande som anses störande eller orsakar stress. I Lundvall et als studie där de intervjuat lärare om bl a hinder för att nå målen med sin undervisning framkom en oförstående ledning som en faktor för detta. Trots att ledningen kan upplevas som störande verkar det som om de kvinnliga idrottslärarna kan hantera sin ledning och övervinna det hinder som den kan utgöra för undervisningen. Detta kan bero på att dessa kvinnor har en lång erfarenhet, att merparten faktiskt trivs med sin ledning och att kontakten med ledningen inte är så stor i den dagliga undervisningen.

Utmaningar i arbetet som idrottslärare kan vara att kunna anpassa undervisningen efter elevgruppens storlek och med hjälp av de resurser som finns till förfogande uträtta ett bra arbete. Arbetsresurser syftar, enligt Demerouti et al till de fysiska, psykiska, sociala eller organisatoriska delarna av arbetet som underlättar att nå arbetsmål, minskar arbetskraven och stimulerar till personlig utveckling. Övervägande delen av de svarande i vår undersökning uppger att de för det mesta är nöjda med elevgruppens storlek och de resurser de har till sitt förfogande samt att de listade resurser som ett förhållande som underlättar för arbetet. Att de svarade positivt kan bero på att idrottslärarna inte ser några hinder i varken elevgruppens storlek eller i skolans resurser, vilket i Lundvall et als studie om lärarnas syn på ämnet idrott och hälsa sågs som hinder för undervisningen. Resultatet i vår undersökning kan bero på de kvinnliga idrottslärarnas förmåga att vara flexibla.

Möjlighet till kompetensutveckling är en del i att kunna utvecklas i sitt arbete och exempelvis våga prova på eller upptäcka nya arbetsmetoder. Majoriteten av de kvinnliga idrottslärarna i vår studie anser att de har möjlighet till kompetensutveckling. Demerouti et al tar upp möjlighet till kompetensutveckling som en del i de organisatoriska resurser som kan leda till engagemang. Det framkom att brist på självutveckling i arbetet som idrottslärare var en av faktorer som korrelerades med utbrändhet i studien av Fejgin et al. Kompetensutveckling kan ses som en nytändning i arbetet, vilket kan utmana en själv och sina arbetsmetoder. Vi tror att kontinuerlig kompetensutveckling är viktigt, både för att få inspiration men även för att känna sig betydelsefull.

4.6 Sammanfattande diskussion

De tre delkomponenterna i modellen personlighetsbaserad härdighet går in i varandra och måste betraktas utifrån en helhet. Detta medför att en del faktorer i vår studie kan passa in under alla delkomponenter. Det är svårt att dra en linje mellan engagemang, utmaning och kontroll, då de påverkar varandra i olika riktning. Vi har i vår undersökning delat in faktorerna under delkomponenterna så som vi tolkar dem. Stora elevgrupper kan ses som en utmaning att hantera, samtidigt som det krävs ett engagemang för att anta den utmaningen. Detta kan i sin tur bidra till en känsla av kontroll vilket kan stärka engagemanget ytterligare.

Vi tror att de flesta lärare som arbetar i skolan har ett brinnande engagemang och till viss del känner någon form av kontroll. Det som kanske skiljer idrottlärarna i vår studie från de som slutar, är sättet att hantera olika påfrestningar som uppstår i arbetet. Istället för att se hinder och svårigheter ses situationen som en möjlighet och en utmaning. Detta kan det vara något att ta med sig och tänka på som blivande lärare i idrott och hälsa.

I introduktionen till vårt arbete tar vi upp Annerstedts artikel ”Varannan idrottslärare byter yrke”. Faktorer som ansågs vara viktiga för att orka arbeta kvar som idrottslärare var förbättringar av arbetsmiljön och mindre elevgrupper. I vår undersökning, 21 år senare, tycker många av de kvinnliga idrottslärarna att arbetsmiljön, liksom stora elevgrupper är störande för arbetet eller orsakar stress. Trots att detta faktum uppdagades redan 1984, kan frågan ställas varför inga större förändringar verkar ha skett inom idrottslärares arbetssituation. Är det inte viktigt att idrottslärare som ska undervisa i hälsofrågor, själva har en hälsosam arbetssituation?

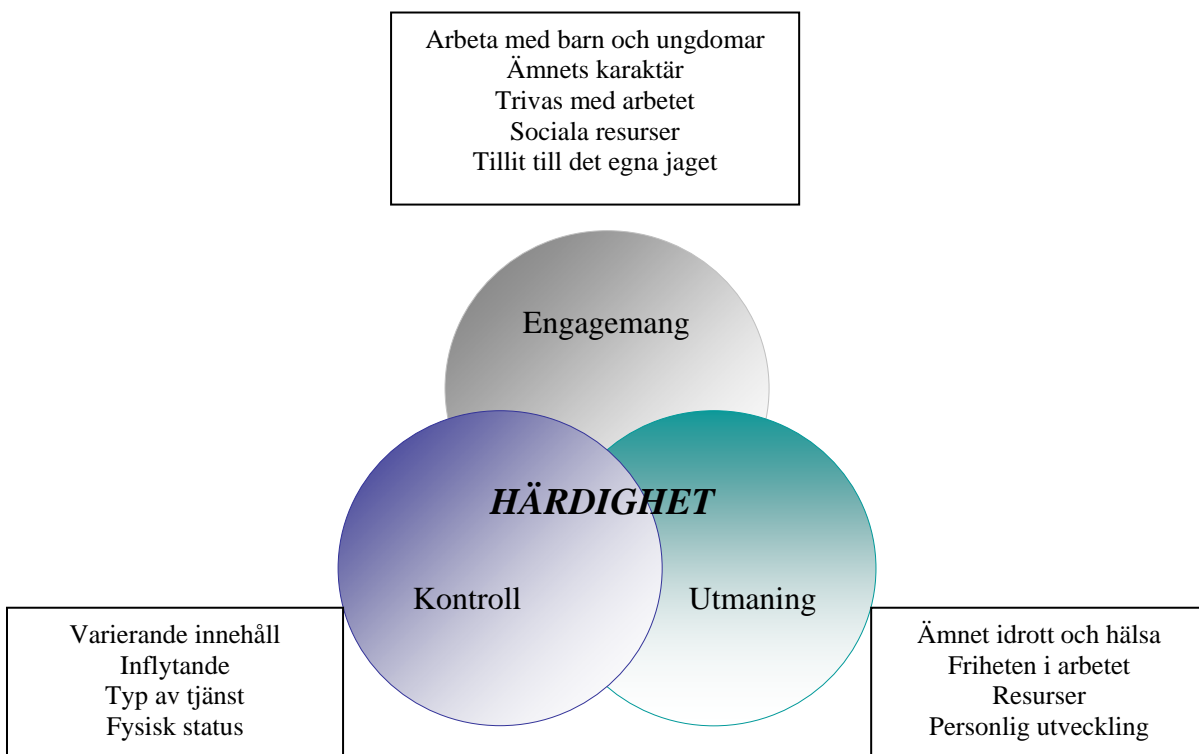
De faktorer som har redovisats i diskussionen är de som framkommit i vår undersökning av kvinnliga idrottslärare som är med i Föreningen GCI. Det är möjligt att det finns andra faktorer som kan ha påverkat att dessa kvinnor har stannat kvar i sitt yrke. Numer finns det fler utbildningsställen för idrottslärare än vad det gjort tidigare och antagningskraven är lägre. Kan det vara så att dessa kvinnliga idrottslärare har varit mer målinriktade och vetat från början att idrottsläraryrket var deras rätta yrke? Om vi skulle göra denna undersökning om 20 år är vi inte säkra på att samma resultat skulle framkomma. Detta därför att trenden idag går mot att söka nya karriärmöjligheter efter ett antal år och för att det finns ett bredare arbetsfält

inom idrott och hälsa idag. Frågan är om det i framtiden kommer att finnas så många kvinnliga idrottslärare som stannat kvar i yrket i 20 år eller mer?

4.7 Sammanfattande slutsats

Enligt Kobasas teori om stresstålighet och personlighetsbaserad härdighet hanteras stress med tre komponenter som hon kallar *engagemang*, *kontroll* och *utmaning*. Tillsammans bildar dessa begreppet *härdighet*.

Med hjälp av resultaten av vår undersökning har vi genom att sammanföra komponenterna i en modell kunnat påvisa hur stresstålighet och personlighetsbaserad härdighet kan bidra till att kvinnliga idrottslärare stannar kvar i sitt yrke. Modellen visar vilka yttre, arbetsrelaterade och inre, personella faktorer som de kvinnliga idrottslärarna värderar som betydelsefulla för sin arbetssituation och för deras varaktighet inom idrottsläraryrket.



5 Fortsatt forskning

För att komplettera den undersökning vi har gjort skulle det vara intressant att undersöka betydelsefulla faktorer för att stanna kvar i sitt yrke hos manliga idrottslärare. Detta för att få en helhetsbild över idrottslärarkåren. Det vore spännande att se om andra faktorer framkommer eller om resultatet skulle bli lika. Ytterligare en undersökning som skulle kunna komplettera vår är att undersöka de kvinnliga idrottslärare som har slutat och jämföra de faktorer som skulle framträda.

Käll- och litteraturförteckning

Tryckta källor

Annerstedt, Claes, "Varannan idrottslärare byter yrke", *Tidskrift i Gymnastik och Idrott*, (1986:7), pp. 8-14.

Antonovsky, Aaron, *Hälsans mysterium*, (Köping: Natur och kultur, 1991).

Coladarci, Theodore, "Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching", *Journal of Experimental Education*, 60 (1992:4 Sum), pp. 323-337.

Carli, Barbro, "En bit kvinnohistoria i ett nötskal", i *Jubileumsskrift Föreningen G.C.I.*, red. Anne-Marie Briandt- Östman, (Stockholm: Föreningen GCI-GIH, 2002), pp.6-13.

Day, Christopher, Elliot, Bob, Kington, Allison, "Reforms, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment", *Teaching and Teacher Education*, 21 (2005:5 Jul), pp.563-577.

Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold B., Nachreiner, Friedhelm, Schaufeli, Wilmar B., "The Job demand-resources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, 86 (2001:3 Jun), pp. 499-512.

Fejgin, Naomi, Ephraty, Nevat, Ben-Sira, David, "Work Environment and Burnout of Physical Education Teachers", *Journal of Teaching in Physical Education*, 15 (1995:1 Oct), pp. 64-78.

Hakanen, Jari, Bakker, Arnold B., Schaufeli, Wilmar B., "Burnout and work engagement among teachers", *Journal of School Psychology*, 43 (2006:6 Jan), pp. 495-513.

Hall, Bruce W., Pearson, Carolyn L., Carroll, DeLos, "Teachers' Long- Range Teaching Plans: A Discriminant Analysis", *Journal of Educational Research*, 85 (1992:4 March/April), pp. 221-227.

Hassmén, Peter Hassmén, Nathalie, Plate, Johan, *Idrottspsykologi*, (Stockholm: Natur och Kultur, 2003).

Jonnerberg, Lena, *Vad hände med idrottslärardrömmen? En undersökning av utexaminerade idrottslärare från IH/GIH med avgångsår 1989 och 1993*, Examensarbete 10p vid Idrottshögskolan i Stockholm, 1998:73 (Stockholm: Idrottshögskolan, 1998).

Kobasa, Suzanne C., "Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness", *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (1979:1 Jan), pp. 1-11.

Kobasa, Suzanne C., Maddi Salvatore R., Kahn Stephen, "Hardiness and health: a prospective study", *Journal of Personality and Social Psychology*, 42 (1982:1), pp. 168-177.

Lofti, Aretzou, Olsson, Jonas, *Varför slutar idrottslärare: en enkätstudie av idrottslärarstudenter som tog examen 1993 och 1997*, Examensarbete 10p vid Idrottshögskolan i Stockholm, 2002:42 (Stockholm: Idrottshögskolan, 2002).

Lundvall, Suzanne, Meckbach, Jane, Thedin-Jacobsson, Britta, ”Skolprojektet 2001- Lärarnas syn på ämnet idrott och hälsa”, *Svensk Idrottsforskning*, 11 (2002:3), pp. 17-20.

Lundvall, Suzanne, Meckbach, Jane, ”Fritt och omväxlande- Lärares bakgrund och tankar om sitt yrke”, i *Mellan Nytt och Nöje*, red. Håkan Larsson och Karin Redelius (Stockholm: Idrottshögskolan,2004), pp.70-80.

Schonfeld, Irvin Sam, ”Stress in 1 st- Year Women Teachers: The Context of Social Support and Coping”, *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 127(2001:2), pp.133-168.

Elektroniska källor

Burman, Andreas, Lärarnas Riksförbund, Varför lämnar lärarna yrket?, 2002-08-20, <[http://www.lararnasriksforbund.se/lrweb/Home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7K3H/\\$file/Rapport%20varfor%20lamnar%20lararna%20yrket.doc](http://www.lararnasriksforbund.se/lrweb/Home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7K3H/$file/Rapport%20varfor%20lamnar%20lararna%20yrket.doc)>, (Acc: 2007-03-01).

Föreningen GCI, Föreningen GCI Stipendier Samfonden och Elin Falks Fond, 2004 ändrad 2006-11-14 http://www.gci.nu/GCI_Stipendier.htm (Acc: 2007-04-23).

Nationalencyklopedin, Salutogen, <http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=490801&i_word=salutogen> (Acc: 2007-02-05).

Wikipedia, Efficacy, 2007-04-20, <<http://en.wikipedia.org/wiki/Efficacy>>, (Acc: 2007-04-23).

Bilaga 1

KÄLL- OCH LITTERATURSÖKNING

Frågeställningar:

- Vilka yttre, arbetsrelaterade faktorer bidrar till att idrottslärarna stannar kvar i sitt yrke?
- Vilka inre, personella faktorer bidrar till att idrottslärarna stannar kvar i sitt yrke?
- Vilka betydelsefulla faktorer lyfter de undersökta idrottslärarna själva fram som de viktigaste under åren för att de stannat kvar i sitt yrke?

VAD?

Vilka ämnesord har du sökt på?

Ämnesord	Synonymer
Teacher*, "work environment", "the teaching profession", "job satisfaction" "Kobasa Suzanne C"	"work conditions"

VARFÖR?

Varför har du valt just dessa ämnesord?

Ämnesorden har valts för att de är relevanta till vår undersökning. Vi har valt bort att söka på P.E. Teacher, då vi ej fann forskning inom det området. Sökordet "teacher" valdes för att täcka all forskning kring lärare istället för "P.E. Teacher" Ordet "profession" valdes för att avgränsa forskningen till den som handlar om yrket, inte undervisning eller dyl. Kobasa valde vi att söka på då vi hittat hennes teori i "Hälsans Mysterium" av Aaron Antonovsky.

HUR?

Hur har du sökt i de olika databaserna?

Databas	Söksträng	Antal träffar	Antal relevanta träffar
ERIC /CSA.	Teacher* AND "work environment" OR "work conditions"	114 träffar	3 relevanta träffar
	"work environment" AND "the teaching profession"	22 träffar	2 relevanta träffar
	"the teaching profession" AND "job satisfaction"	68 träffar	2 relevanta träffar
	"Kobasa Suzanne C"	13 träffar	2 relevanta träffar

KOMMENTARER:

En artikel hittades via referenslistan från en annan artikel som hittades med hjälp av ERIC/CSA. ("Teachers sense of efficacy and commitment to teaching", Coladarci - "Burnout and work engagement among teachers", Hakanen et al).



Kära idrottslärare!

Vi som skriver till Er går vårt sista år på GIH och ska under våren skriva vår C-uppsats. Det ämne vi har valt handlar om idrottslärare som har stannat i sin profession i 20 år eller mer. Under vår studietid här på GIH har vi kommit i kontakt med personer som efter avslutad utbildning inte arbetat särskilt länge som lärare i Idrott och hälsa. Vi har även träffat personer (ofta handledare) som arbetat en lång tid som idrottslärare, tom efter avslutad pension. Funderingar väcktes därför kring vad som skiljer dessa två grupper åt. I vårt examensarbete vill vi därför undersöka ***eventuella gemensamma faktorer hos idrottslärare som har stannat kvar i sin profession i sammanlagt 20 år eller mer.***

Det är här Ni kommer in i bilden! Enligt de uppgifter vi har är Ni en av de lärare vi önskar att komma i kontakt med. Vi har kontaktat GCI:s styrelse och Suzanne Lundvall som är vår handledare och på så sätt fått tag i Ert medlemsregister. Vi har utformat en enkät som vi väldigt gärna vill att Ni fyller i – Er information är ovärderlig för oss. Det ska inte ta mer än ca 20 minuter för Er att fylla i den, och vi hoppas att Ni är villig att hjälpa oss med det. Svaren kommer att behandlas konfidentiellt.

Vi hoppas att resultaten av vår undersökning kan komma att hjälpa oss nyblivna idrottslärare att göra ett lika bra jobb som Ni.

Uppsatsen kommer att finnas tillgänglig på GIH:s hemsida senare i vår.

Oavsett om Ni väljer att svara på enkäten eller inte, önskar vi att Ni skickar tillbaka enkäten i bifogat svarskuvert **senast måndagen den 19 mars.**

Har Ni frågor ang enkäten, kontakta oss gärna via telefon eller mail:

Cecilia Kamf
0708- 82 68 05
cecilia.kamf@gmail.com

Erica Samuelsson
0703- 47 49 91
erica.samuelsson@telia.com

Tack på förhand!

Cecilia & Erica
/Gymnastik och Idrottshögskolan i Stockholm

Bilaga 3

Enkät om kvinnliga idrottslärares arbetssituation

1. Ålder

- 40-44 år
- 45-49 år
- 50-54 år
- 55-59 år
- 60-

2. Anställd som

Idrottslärare

Idrottslärare samt
lärare i annat ämne

Idrottslärare samt
annan tjänst:.....

3. Antal år inom idrottsläraryrket

- 20 år eller mer
- 30 år eller mer
- 40 år eller mer

4. Arbetsort:.....

5. Undervisar i åk:.....

6. Anställd som idrottslärare på

- mindre än 25%
- 25% eller mer
- 50% eller mer
- 75% eller mer
- 80% eller mer
- 100%

Ja	Ja, för det mesta	Sällan	Nej
----	----------------------	--------	-----

7. Trivs du med:

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ditt arbete? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) dina kollegor? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ledningen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) dina arbetsuppgifter? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) arbetsmiljön? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8. Upplever du att du har stöd av:

- | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) föräldrar till elever? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) dina kollegor? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ledningen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) vänner utanför arbetsplatsen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) familjen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

	Ja	Ja, för det mesta	Sällan	Nej
9. Känner du att du har inflytande över:				
a) dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) din arbetssituation? (schema, arbetstid, mm)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) beslutsfattande som rör ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) arbetsmiljön?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Är du nöjd med din lön?

Ja Nej

11. Motsvarar din lön dina arbetsinsatser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Om nej, varför inte:

12. Är du nöjd med de resurser du har för att kunna göra ett bra arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ev. kommentar:

13. Är du nöjd med din arbetsbelastning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ev. kommentar:

14. Upplever du att du har möjligheter till kompetensutveckling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

15. Anser du att du är en bra idrottslärare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ev. kommentar:

16. Lista 5 förhållanden som du anser störande för ditt arbete eller orsakar stress:

(1= mest störande, 5= minst störande av dessa fem)

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

17. Lista 5 förhållanden som underlättar eller ökar tillfredställelsen i ditt arbete?

(1= underlättar mest, 5= underlättar minst av dessa fem)

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

**Ja Ja, för
 det mesta Sällan Nej**

18. Tycker du att du har en god

- | | | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) elevrelation? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) föräldrarelation? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Ev. Kommentar:

19. Är du nöjd med storleken på dina elevgrupper?

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

Ev. Kommentar:

20. Hur stora elevgrupper har du, i genomsnitt?

- 10-14 st
- 15-19 st
- 20-24 st
- 25-29 st
- 30<

21. Vilka faktorer tror du har varit betydelsefulla för att du arbetat som idrottslärare i mer än 20 år?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

22. Kan du tänka dig att ställa upp på en intervju och svara på ytterligare frågor om faktorer som bidrar till att idrottslärare stannar inom yrket?

Ja , jag heter..... Nej

Min e-postadress är:

Telefonnummer:

Tack för din medverkan!