

Covid-19:s påverkan i skolvärlden

En studie om svenska gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö
samt skolledningens roll

Av: Alejandra Meza

Handledare: Olav Nygård

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats 15 hp

Examensarbete i socialt arbete | Vårterminen 2021

Socionomprogrammet med storstadsprofil



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Sammanfattning

Covid-19 har medfört att viktiga samhällsfunktioner såsom gymnasieskolan blivit påverkad och behövt anpassa sin traditionella undervisning till distansundervisning. Anledningen till att denna studie behövs är för att det saknas forskning och kunskap kring hur gymnasielärare och skolledningen påverkats i sitt arbete av covid-19 i Sverige. Syftet med studien är att undersöka gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisning under covid-19 samt skolledningens roll och betydelse för lärarnas arbetsmiljö. Frågeställningarna undersöker hur gymnasielärarna upplevt sin psykosociala arbetsmiljö, vilka effekter den psykosociala arbetsmiljön haft i deras välmående samt vilken roll och betydelse skolledningen haft för gymnasielärarnas arbetsmiljö.

Det teoretiska ramverket studien analyseras utifrån är Rubenowitz fem krav för en god psykosocial arbetsmiljö, KASAM och Krav-Kontroll-Stödmodellen. Studiens material grundas på 15 intervjupersoners berättelser som analyserats med en Tematisk Analysmetod.

Resultaten visar att gymnasielärare upplever en positiv psykosocial arbetsmiljö baserat på den goda relationen med skolledningen. En viktig del av resultatet är det inflytande och autonomi som lärarna har i sitt dagliga arbete. Nackdelarna med lärarnas psykosociala arbetsmiljö är relaterad till den minskade sociala kontakten med både kollegor och studenter. En viktig iakttagelse i resultaten visar att lärarnas välbefinnande har påverkats negativt på grund av den minskade elevkontakten. Resultaten visar också att skolledningen har behövt vara tillgänglig, flexibel och stöttande till lärarna eftersom distansarbetet har påverkat deras sociala kontakt negativt.

Titel: Covid-19:s påverkan i skolvärlden: En studie om svenska gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö samt skolledningens roll

Författare: Alejandra Meza

Antal ord: 15 307

Nyckelord: Covid-19, Gymnasieskolan, Gymnasielärare, Skolledningen och Psykosocial arbetsmiljö.

Abstract

Covid-19 has meant that important societal functions such as high schools have been affected and have needed to adapt from traditional teaching to distance education. The reason why this study is needed is the lack of research and knowledge about how Swedish high school teachers and the school management has been affected by covid-19. The purpose of this study is to investigate the high school teachers psychosocial work environment in distance education during covid-19 and the school management's role and significance for the teachers work environment. The main questions in this study are to investigate how high school teachers have experienced their psychosocial work environment, which effects the psychosocial work environment has had on their wellbeing and which role the school management has had in the teachers work environment.

This study applies theories from Rubenowitz "five requirements for a good psychosocial work environment", KASAM and Demand-Control-Support Model. The study is based on 15 interviews where the results have been analyzed using a Thematic Analysis Method.

The results show that the high school teachers experience a positive psychosocial work environment due to the good relationship with the school management. One important part of the result is the influence and autonomy the teachers have in their daily work. The disadvantages in the teacher's psychosocial work environment are related to the reduced social contact with both colleagues and students. An important observation in the results show the teachers wellbeing have been affected negatively due to the reduced student contact. The results shows also that the school management have had to be available, flexible and have needed to provide support to the teachers since distance work has had a negative effect on their social contact.

Titel: Covid-19's effect in the school world: a study about Swedish high school teachers psychosocial work environment and the school managements' role.

Author: Alejandra Meza

Antal ord: 15 307

Key words: *Covid-19, High school, High school teachers, School management and psychosocial work environment.*

Förord

Att få möjligheten att undersöka individers upplevelser kring sitt arbete och framställa en färdig produkt är att skapa värde för mig. Jag riktar ett stort tack till intervjupersonerna för förtroendet, er tid och för att ni medverkat i studien. **Ni har gjort det möjligt att skapa värde!**

Jag riktar även ett stort tack till Olav Nygård som under arbetets gång varit flexibel, stöttande och gett konstruktiv feedback!

Att få stöttning i samband med uppsatsarbetet har varit en lärorik upplevelse som jag även tackar min familj för.

Sist men inte minst vill jag rikta ett tack till min arbetskollega Angella Alyass för ett gott samarbete vid sökandet av tidigare forskning och genomförandet av intervjuerna, men av olika anledningar har jag valt att slutföra uppsatsen själv.

Alejandra Meza

Stockholm, maj 2021

Innehåll

1	Inledning	7
1.1	Syfte & frågeställningar	8
1.2	Disposition	9
2	Teoretisk referensram	10
2.1	Val av teoretisk referensram	10
2.2	Psykosocial arbetsmiljö som begrepp	10
2.3	En god psykosocial arbetsmiljö	11
2.4	Konsekvenser av en bristande psykosocial arbetsmiljö	11
2.5	KASAM – känslan av sammanhang	12
2.6	Krav-Kontroll-Stödmodellen	13
3	Tidigare forskning	15
3.1	Psykosocial arbetsmiljö & psykisk hälsa	15
3.2	Ledningens roll inom den psykosociala arbetsmiljön	15
3.3	Lärare under covid-19	16
3.4	Ledningen under covid-19	17
3.5	Sammanfattning av tidigare forskningsavsnittet	18
4	Metod	19
4.1	Val av metod	19
4.2	Urval	19
4.3	Genomförande	20
4.4	Analysmetod – Tematisk analys	21
4.5	Etiska överväganden	23
4.6	Metoddiskussion och kvalitetskriterier	24
5	Resultat & Analys	26
5.1	Gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö under distansundervisningen	26
5.1.1	Frihet i distansundervisningen	26
5.1.2	Ledningens kommunikation för ett gott samarbete	27
5.1.3	Anpassning kontra personlig utveckling	28
5.1.4	Bristen på arbetsgemenskap med kollegor	29
5.1.5	Ökat elevfokus som arbetsuppgift	30
5.2	Effekter på lärarnas välmående i samband med distansundervisning	31
5.2.1	Brist på elevkontakt vid distansundervisning	31
5.2.2	Omställning vid distansundervisning	31

5.2.3	Drivkraft kontra avsaknaden av drivkraft i arbetet	33
5.2.4	Känslan av sammanhang	34
5.3	Skolledningens roll och betydelse för lärarnas psykosociala arbetsmiljö	35
5.3.1	Fri undervisning	35
5.3.2	Tillgänglighet och stöd för lärarna	35
5.3.3	Lärarnas flexibilitet och avsaknaden av skolan.....	36
5.3.4	Ständig kommunikation och samarbete för arbetsgemenskap	37
5.3.5	Ny arbetsituation – nya förväntningar	38
5.3.6	Krav-Kontroll-Stödmodellen.....	40
5.4	Slutsatser	41
6	Diskussion.....	42
6.1	Metoddiskussion	46
6.2	Framtida forskning	47
7	Referenslista.....	48
8	Bilagor	50
8.1	Bilaga 1 Informations-och samtyckesblankett.....	50
8.2	Bilaga 2 Intervjuguide för gymnasielärare	53
8.3	Bilaga 2 Intervjuguide för skolledningen.....	55

1 Inledning

Covid-19 har slagit hårt både globalt, nationellt och påverkat samhällen på flera olika sätt. Ett samhällsorgan som påverkats under covid-19 är skolväsendet. Den svenska regeringen beslöt att gymnasieskolorna skulle stänga ner och övergå till distansundervisning. Det har inneburit att ledningen, gymnasielärare och elever behövt anpassa sig till en ny form av undervisning och lärande.

Övergången från traditionell undervisning till distansundervisning har varit en utmaning för skolorna att hantera, speciellt i början, och innebar en stor förändring i lärarnas arbetsmiljö (Bergdahl & Nouri, 2020, s. 12). Förändringarna har bland annat medfört ökad stress, vilket fått Lärarförbundet (2020, ss. 6–11) att varna för att läget börjar att bli ohållbar för lärarna. Även innan covid-19 var lärares psykosociala arbetsmiljö ofta bristfällig. I en rapport från 2018 beskrivs att gymnasielärare upplevde en högre arbetsbelastning och högre nivåer av stress på jobbet än andra yrkesgrupper (Lärarförbundet, 2018, s. 5). Rapporten visar även att lärarna hade sämre utrymme att återhämta sig.

Lärarförbundets rapporter visar att det finns en problematik kring dålig psykosocial arbetsmiljö, hög arbetsbelastning och sjukskrivningar inom läraryrket. Det finns dock en bristande kunskap om hur omställningen till distansundervisningen påverkat lärares psykosociala arbetsmiljö, då forskningen på ämnet är begränsad. Gymnasielärarnas arbetsmiljö är relevant för socialt arbete, eftersom lärarna fyller en viktig roll för barn och unga. Om inte lärarna mår bra ökar risken för att eleverna mår dåligt (Netolicky, 2020, ss. 393 – 394), vilket i förlängningen kan leda till att barn och ungas lärande, mående och utveckling inte beaktas (Skolverket, 2020).

I denna uppsats ska jag därför bidra till kunskapen om lärares välmående och förutsättningar, genom att undersöka hur gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö påverkats av distansarbetet under covid-19. För att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö behöver det finnas fler förutsättningar för personalen varav en av dem är en god relation mellan anställd och ledning (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98). Uppsatsen tar därför upp både ledningens och lärares perspektiv.

1.1 Syfte & frågeställningar

Det övergripande syftet med studien är att undersöka gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisning under covid-19 samt skolledningens roll och betydelse för lärarnas arbetsmiljö. I detta ingår att undersöka gymnasielärares uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö, vilka effekter det haft på gymnasielärares välmående, samt skolledningens betydelse i relation till distansundervisningen för gymnasielärare.

Syftet ska undersökas genom följande frågeställningar:

- Hur upplever gymnasielärare sin psykosociala arbetsmiljö under distansundervisningen?
- Vilka effekter har den psykosociala arbetsmiljön haft i lärarnas välmående i samband med distansundervisningen?
- Vilken betydelse och roll har skolledningen haft för lärarnas psykosociala arbetsmiljö?

1.2 Disposition

I nästa **kapitel 2** presenteras den teoretiska ramen och diskuterar begreppet psykosocial arbetsmiljö, Rubenowitz fem krav, KASAM och Krav-Kontroll-Stödmodellen.

I **kapitel 3** finns tidigare forskning kring nationella och internationella studier om gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö och skolledningens roll innan och efter covid-19.

I **kapitel 4** presenteras uppsatsens metod, redogörs hur intervjuerna genomfördes och även hur intervjumaterialet analyserades. Metoden utgår från Clarke & Brauns (2006) tematiska analysmetod.

I **kapitel 5** presenteras resultat och analysen tillsammans med tidigare forskning och med de teoretiska modellerna.

I **kapitel 6** diskuteras studiens resultat och slutsatser. Slutligen presenteras förslag för framtida studier.

Slutligen hänvisar **kapitel 7** och **8** till referenslistan, bilagor på intervjufrågor och informations-samtyckesblanketter till både gymnasielärare och skolledningen.

2 Teoretisk referensram

Vid detta avsnitt beskrivs valet för den teoretiska referensramen, för att öka förståelsen kring hur materialet ska analyseras och dess relevans för studien. Vidare presenteras en definition av begreppet psykosocial arbetsmiljö och Rubenowitz fem krav för en god arbetsmiljö. Därefter beskrivs modellerna KASAM och Krav-Kontroll-Stödmodellen. Slutligen belyses konsekvenserna av en bristande psykosocial arbetsmiljö.

2.1 Val av teoretisk referensram

Valet för den teoretiska referensramen baseras på Rubenowitz fem krav för en god psykosocial arbetsmiljö, KASAM och Krav-Kontroll-Stödmodellen. Syftet med studien är att undersöka gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisning och arbetsmiljöns effekter i deras välmående för att slutligen undersöka skolledningens roll för lärarnas arbetsmiljö.

Rubenowitz fem krav definierar en god psykosocial arbetsmiljö och relateras till gymnasielärares upplevelser av sin arbetsmiljö. KASAM modellen är relevant för studien för att kartlägga hur gymnasielärare *begriper, hanterar* och finner *mening* i sin nya psykosociala arbetsmiljö.

KASAM relateras i studien till gymnasielärares välmående och upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö.

Slutligen tillämpas Krav-Kontroll-Stödmodellen för att undersöka skolledningens roll och betydelse för gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö. Målet med modellen är att belysa hur skolledningen arbetat med lärarna i relation till *kraven* som ställts, möjligheter till inflytande och *kontroll* samt vilket *socialt stöd* de har utgjort. Den teoretiska ramen berör den psykosociala arbetsmiljön och är därför av relevans för studiens ämne, syfte och frågeställningar.

2.2 Psykosocial arbetsmiljö som begrepp

I den här studien används begreppet psykosocial arbetsmiljö utifrån definitionen att individer samspelar med sin omgivning, vilket har en påverkan i hur de utvecklas inom arbetsmiljön (Abrahamsson & Johansson, 2013, s. 10). Andra forskare har liknande definitioner av begreppet. Mats Eklöf definierade psykosocial arbetsmiljö utefter hur individerna fungerar, presterar och mår i sin arbetsmiljö (Eklöf, 2017, ss. 10 - 14). Medan Karin Weman-Josefsson & Tomas Berggren (2013) definierar den psykosociala arbetsmiljön i mer övergripande termer, i form av att arbetsmiljön berör alltifrån anställningsförhållanden, individens uppfattning av arbetet till arbetsuppgifternas utformning (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, ss. 73 - 79).

2.3 En god psykosocial arbetsmiljö

Sigvard Rubenowitz identifierade fem krav som kännetecknar och förutsätter en god psykosocial arbetsmiljö. Rubenowitz (2004) fann ett samband mellan de fem kraven, vilket resulterat i en ökad personlig tillfredsställelse, ökat arbetsengagemang, mindre stressreaktioner och minskad frånvaro på arbetsplatsen bland anställda. Det första kravet för en god psykosocial arbetsmiljö är **egenkontroll** och innebär att den anställda ska till en viss utsträckning ha eget inflytande samt kontrollera sitt eget arbete. Individens behöver själv kunna styra takten och tillvägagångssättet i hur arbetet utförs. Det andra kravet är ett **positivt arbetsledningsklimat** som förutsätter att det finnas ett gott samarbetsklimat mellan under- och överordnade på arbetsplatsen. Det tredje kravet är att den anställda behöver få en **viss stimulans från arbetet**, vilket innebär att personalen ska ges möjligheten att tillämpa sina egenskaper och kunskaper i sitt arbete. Det fjärde kravet för en god psykosocial arbetsmiljö är en **god arbetsgemenskap**, som innebär att de anställda behöver ha en god kontakt med arbetskollegorna, vilket i sin tur ökar trivselen på arbetsplatsen. Det femte och sista kravet är att **arbetsbelastningen är optimal**, det innebär att arbetsmiljön är gynnsam för individen på både en fysisk och psykisk nivå (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98).

En god psykosocial arbetsmiljö förutsätter att de anställda har egenkontroll, delaktighet och inflytande i sitt arbete (Abrahamsson & Johansson, 2013, ss. 10–11). De anställda är i behov av att ha någon form av kontroll över den arbetsfördelning, arbetstakt och arbetssätt som sker inom arbetet. Arbetsplatsen bör också präglas av jämställdhet, rättvisa, respekt, tillit, demokratiskt ledarskap och öppen kommunikation. En god trivsel och socialt stöd är två andra viktiga förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö (Abrahamsson & Johansson, 2013, ss. 10–11).

2.4 Konsekvenser av en bristande psykosocial arbetsmiljö

Det finns ett vetenskapligt belagt samband mellan den psykosociala arbetsmiljön, psykisk ohälsa och sjukskrivningar (Eklöf, 2015). Det som anses vara riskfaktorer i arbetslivet är arbete som är psykiskt ansträngande, har höga krav, låg kontroll, obalans mellan belöning och hårt arbete samt rollkonflikter (Eklöf, 2015, ss. 10 - 14). Rubenowitz (2004) beskriver liknande riskfaktorer men tillägger att bristande stimulans, bristande arbetsgemenskap, höga ställda krav och en dålig relation med arbetsledningen leder till en sämre psykosocial arbetsmiljö. En arbetsmiljö som brister resulterar i sin tur att individen upplever en sämre motivation, engagemang och ork i sitt arbete (Abrahamsson & Johansson, 2013, s. 11).

Allvarliga konsekvenser visar sig bland personalen vid hög korttids- eller långtidsfrånvaro som orsakats till följd av psykiska påfrestningar (Rubenowitz, 2004, s. 99). Stress är en annan konsekvens av en bristande psykosocial arbetsmiljö. Josefsson & Berggren (2013) fann att stress varierar i allvarlighetsgrad, kontroll och varaktighet. Negativ stress på arbetsplatsen uppkommer när det finns bristande kontroll, arbetsrelaterade konflikter, arbete som är emotionellt krävande, hantering av allvarliga situationer och personlig överansträngning (Josefsson & Berggren, 2013, ss. 23–36).

2.5 KASAM – känslan av sammanhang

Vikten av att anställda känner att det finns trivsel och ett socialt stöd bidrar inte endast till en god psykosocial arbetsmiljö utan också till att det finns en känsla av sammanhang. Aaron Antonovsky (2005) definierar KASAM som ett kognitivt begrepp som står för känslan av sammanhang. KASAM består av tre centrala komponenter såsom *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*. Antonovsky (2005) fann att personer med hög KASAM visade höga värden inom de tre komponenterna och vice versa (Antonovsky, 2005, s. 43).

Den första komponenten *begriplighet* syftar till hur individen förstår och har förmågan att förklara vad som händer i sin omgivning. Individer med en hög begriplighet strävar efter en förutsägbar, strukturerad och begriplig tillvaro, vilket gör att det bildas en känsla av kontroll i hur hen upplever och förstår sig på sin omgivning (Antonovsky, 2005, ss. 44 - 47).

Komponenten *hanterbarhet* syftar till att förstå hur individen upplever att hen kan uppfylla resurserna och kraven som ställs i arbetet. Med en hög känsla av hanterbarhet minskar risken att man känner sig som ett offer, vilket gör att individen i stället använder sig av sina resurser för att hantera en svår situation eller en utmaning (Antonovsky, 2005, ss. 44 - 47).

Den tredje komponenten *meningsfullhet* syftar till att förstå till vilken utsträckning individen upplever livets känslomässiga aspekt. I livet ställs vi inför utmaningar och krav där vi beslutar vilka som är värda att lägga tid, energi och engagemang i. För att vi ska känna att det vi gör är meningsfullt behöver utmaningen och kravet vara värd att bli investerad och engagerad för (Antonovsky, 2005, ss. 44 - 47).

De tre komponenterna inom KASAM är viktiga och är kopplade till varandra. Komponenten *meningsfullhet* är den mest centrala och avsaknaden av den leder till att *begripligheten* och *hanterbarheten* blir kortvariga (Antonovsky, 2005, ss. 47 - 50).

2.6 Krav-Kontroll-Stödmodellen

En individs känsla av sammanhang hänger ihop med hur individen uppfattar sin arbetsplats och graden hen kan påverka sin arbetssituation. Josefsson & Berggren (2013, ss. 79–81) beskriver att Krav-Kontroll-Stödmodellen har varit dominerande i forskning kring hälsa och välbefinnande inom arbetsplatser.

Modellen som till en början byggde på begreppen *Kontroll* och *Resurs*, grundades av Robert Karasek vid 1979 och vidareutvecklades sedan tillsammans med Töres Theorell (Karasek & Theorell, 1990, ss. 39 - 61). Jeffrey Johnson valde att belysa vikten av det sociala stödet i en arbetsplats och modellen byggdes ut till att innehålla *Krav*, *Kontroll* och *Socialt stöd* (Karasek & Theorell, 1990, ss. 61 – 69). Johnsons forskning visar att det sociala stödet har relevans i arbetarnas mående i relation till deras psykosociala arbetsmiljö. Johnson fann i sina studier (1976 – 1982) att Krav-Kontroll-Stödmodellen visade att svenska arbetare med ett lågt socialt stöd, höga krav och låg kontroll över sitt arbete, rapporterade en hög mental trötthet, kroppssmärta samt hjärtsjukdomar än andra arbetare (Karasek & Theorell, 1990, s. 135).

Krav-Kontroll-Stödmodellen används i samband med att undersöka flera förhållanden såsom att individen kan påverka sitt arbete, dess utformning och möjligheten att ta eget initiativ i arbetet (Josefsson & Berggren, 2013, ss. 79 - 81). Karasek & Theorell identifierade i modellen fyra olika arbetstillstånd och beskrivs som följande: om det finns höga krav i arbetet men goda möjligheter att påverka sin arbetssituation och ett starkt socialt stöd kallas det för *aktiva arbeten*. Den typen av arbetstillstånd skapar goda förutsättningar för arbetsglädje och utveckling. Om arbetet däremot har höga krav, lågt socialt stöd och saknar förutsättningar för att individen kan påverka sitt eget arbete kallas det för *spända arbeten* (Josefsson & Berggren, 2013, ss. 80 - 83). Om arbetet har låg kontroll och låga krav är det i stället ett *passivt arbete*. Individer med ett arbete som har hög kontroll och låga krav kallas för ett *avspänt arbete* (Karasek & Theorell, 1990, ss. 35 – 40).

Krav-Kontroll-Stödmodellen tillämpas för att poängtera att om individen inte förmår sig att kunna hantera arbetets krav och utmaningar, riskerar negativa effekter att uppstå i form av stress och ohälsa (Eklöf, 2017, s. 133). Om det i stället finns en balans mellan krav och resurser på arbetsplatsen resulterar det i att individen utvecklar hanterbarhet och kontroll, vilket gynnar den personliga kompetensen och främjar välbefinnande inom arbetet (Eklöf, 2017, ss. 133 - 134).

Begreppen inom Krav-Kontroll-Stödmodellen definierar Eklöf (2017) som följande: *Krav*, innebär allt som individen behöver kunna klara av för att utföra sitt arbete. Det handlar främst om arbetets psykiska krav samt individens förmåga att kunna hantera och utföra en uppgift. *Resurserna* beskriver individens *kontroll* och handlingsutrymme över sina egna arbetsuppgifter. *Resurserna* i arbetet bidrar till att individen stimuleras i sitt arbete och egna personliga utveckling. Andra resurser i en arbetsplats är ett fungerande *socialt stöd*, teamarbete samt en god relation mellan ledning och personal. Om dessa resurser brister riskerar individens psykiska krav att öka (Eklöf, 2017, ss. 134 - 137).

Obalansen mellan *kraven* och *resurserna*, visar sig genom missnöje bland personalen, upplevelse av stress, minskad kontroll över sitt arbete och försämrade arbetsprestationer (Eklöf, 2017, ss. 134 - 137). Ett *Socialt stöd* är nödvändigt för att fungera som en stödfunktion för chefer och medarbetare vilket främjar en god psykosocial arbetsmiljö bland parterna. Om dessa resurser brister, riskerar det att leda till en sämre arbetsmiljö där det sociala stödet och teamarbetet blir negativt påverkat (Eklöf, 2017, ss. 134 - 137).

3 Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras nationell och internationell forskning gällande gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö och ledningens roll samt inflytande både innan och under covid-19.

3.1 Psykosocial arbetsmiljö & psykisk hälsa

I en studie om relationen mellan psykosocial arbetsmiljö och den psykiska hälsan i Storbritannien och Hong Kong fann forskarna att lärare hade en sämre psykisk hälsa och fler begränsningar i sin roll, på grund av emotionella problem i jämförelse med andra yrkesgrupper (Tang, Leka, MacLennan, 2012, s. 661). De emotionella kraven som en lärare behöver hantera och påverkande faktorer som gör läraryrket tungt är långa arbetstider, tung arbetsbelastning, emotionella krav från regeringen samt studenter och föräldrar (Tang, Leka, MacLennan, 2012, ss. 657–658).

Liknande resultat finns från andra delar av världen, två studier från Australien visar att lärare med en god psykosocial arbetsmiljö i skolan minskar risken för den skadliga effekten av höga jobbkrav och trötthet Garrick et al. (2014). Forskarna fann att en god psykosocial arbetsmiljö stärker sambandet mellan jobbkrav, engagemang och relationen med skolledningen (Garrick et al, 2014, ss. 707 - 711). Om arbetsmiljön å andra sidan upplevs med en hög arbetsbelastning och få möjligheter att utveckla nya lärometoder genom kreativitet och innovation, resulterar i att nivåerna för utbrändhet bland lärarna ökar i stället (Goddard, O'Brien & Goddard, 2006, ss. 868 - 872).

3.2 Ledningens roll inom den psykosociala arbetsmiljön

Lärares upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö på sin arbetsplats är kopplad till relationen som finns med skolledningen. Stefan & Lagrosen (2020) fann i sin studie att svenska gymnasielärares stress och hälsa är relaterad till skolledningen på arbetsplatsen. Resultatet i studien visar att med en god samverkanskultur mellan gymnasielärare och skolledningen främjas känslan av välbefinnande trots krävande arbetsuppgifter (Lagrosen & Yvonne, 2020, ss. 5 - 10).

Chefernas inflytande, beslut och stöd har en påverkan i anställdas psykosociala miljöaspekter. Det är cheferna som organiserar, planerar, fördelar uppgifter, resurser och ger stöd till sin personal (Eklöf, 2017, ss. 91–92). Chefer som utgör ett socialt stöd är en tillgång för att stärka personalens arbetsmiljö. Eklöf (2017) fann att relationen mellan ledarskap och hälsa har visat

positiva effekter med att vara en relationsinriktad chef och resulterat i en bättre medarbetarhälsa. Studien visade att chefens förmåga att stödja sin personal under stress och samtidigt skapa struktur genom att vara närvarande främjar en god psykosocial arbetsmiljö (Eklöf, 2017, ss. 92 - 93).

Josefsson & Berggren (2013, ss. 60–62) beskriver precis som Eklöf, att det sociala stödet från ledningen är en av de viktigaste resurserna som finns inom arbetsmiljön. Det sociala stödet kan vara betydande för hur individer upplever negativ stress. Att få hjälp och stöd i krissituationer av omgivningen minskar stress och ökar känslan av kontroll. Arbetsplatser med ett fungerande socialt stöd mellan ledning, kollegor och anställda skapar trygghet, samhörighet och minskar höga påfrestningar- och stressnivåer (Rubenowitz, 2004, s. 229).

3.3 Lärare under covid-19

Innan och under covid-19 har gymnasielärarna och skolledningen viktiga roller inom skolan. Vid utbrytningen av covid-19 skärptes beredskapen för att säkra att utbildningen fortgick, samtidigt arbetade skolledare och lärare med att hantera utmaningarna under covid-19. Bergdahl & Nouri (2020, ss. 1–2) fann att övergången till distansundervisningen visade att lärare saknade pedagogiska strategier som behövdes i den nya undervisningstekniken.

Vidare fann Bergdahl & Nouri (2020) att lärarna i sin nya arbetsmiljö haft delade uppfattningar kring övergången till distansundervisning. Vissa lärare ansåg att de tilldelats förberedelsetid och stöd från sina kollegor medan andra upplevde att de lämnades för sig själva med bristande stöd. Under covid-19 har den individuella läraren behövt hitta praktiska lösningar i sin nya verklighet (Bergdahl & Nouri 2020, ss. 9 - 12). Det har medfört att lärarna i sin nya arbetsmiljö blivit praktiskt inriktade, utökat sina erfarenheter och samlat på sig nya färdigheter (Bergdahl & Nouri 2020, ss. 3 - 13). En effekt av lärarnas anpassning till distansarbetet har medfört till en bättre elevkontakt med vissa studenter och att de sociala interaktionerna skiljt sig från det traditionella klassrummet varpå det har satt nya krav på lärarrollen (Bergdahl & Nouri 2020, ss. 12–13).

Svensk forskning kring lärarnas övergång till distansundervisningen under covid-19 har varit begränsad, däremot visar forskning från andra länder en liknande bild för yrkesgruppen. I en studie om lärarnas omställning till sin nya arbetsmiljö i Indien, fann forskarna att det varit en plötslig förändring i hur undervisningen skulle genomföras och anpassas. Omställningen

påverkade även sättet att närma sig och nå fram till sina elever (Sethi & Saini, 2020, ss. 532 - 534). Både lärare och skolledning har behövt anpassa sig till nya arbetsmetoder, nya ledarskapsätt och varit i behov av stöd vid övergången till distansundervisningen. Om skolledningen fokuserar på att etablera en stödjande och fungerande arbetsmiljö för sina anställda, kan det leda till ett ökat engagemang och välbefinnande bland målgruppen (Sethi & Saini, 2020, s. 535).

Precis som i Indien, upplevde lärare från Storbritannien att övergången från traditionell undervisning till distansundervisning varit utmanande. Lärarna var i behov av nya arbetsätt och riktlinjer för att kunna anpassa sig till sin nya arbetsmiljö på distans (Kim & Asbury, 2020, ss. 1065 – 1070). Forskarna i studien fann att det är viktigt att skapa nya arbetsätt i hur arbetet ska utformas med eleverna samt hur lärarna ska anpassa sig till att arbeta hemifrån. Lärarna har varit i behov av att sätta tydliga gränser mellan privat- och arbetsliv för att främja dess psykiska hälsa (Kim & Asbury, 2020, ss. 1070 - 1076).

I en annan studie om relationen mellan den psykiska hälsan och arbetsmiljön under distans i Tyskland, fann forskarna att lärarna både upplevt en ökad arbetsbelastning och stress i större utsträckning än tidigare (Klapproth et al, 2020, ss. 444 - 450). Upplevelsen av ökad stress bland lärarna berodde på en ojämn fördelning av arbetstimmar i samband med distansarbetet. Lärarnas sätt att hantera distansundervisningen var genom planering och att nyttja det tillgängliga sociala stödet på arbetsplatsen (Klapproth et al, 2020, s. 451).

3.4 Ledningen under covid-19

Covid-19 har inte bara haft en effekt på lärarna utan även på skolledningen. I en studie fann Alma Harris (2020) att skolledningens ledarskap och ledarskapsrutiner förändrats under covid-19. Trots att rektorer och skolledningen fortfarande leder skolorna, har de under covid-19 behövt anpassa sig efter arbetsmiljön och leda andra på distans. Det har i sin tur gjort att skolledningen blivit distanserad från skolpersonalen (Harris, 2020, ss. 321 - 324). En effekt av distansarbetet är att personalmöten, fikapauser och konversationer i korridorerna försvunnit samt andra informella och formella tillfällen där relationer formades. Harris (2020) fann i sin studie vikten av att skolledare etablerar och bibehåller en samverkande kultur med lärarna under krisperioder.

Vidare beskriver Harris (2020) att skolledningens förhållningssätt gentemot lärarna behöver bygga på vänlighet, empati, tacksamhet, rimliga krav och tålamod under denna svåra period. För att det ska kunna ske behöver ledarna fokusera på att bygga kapacitet snarare än att kontrollera personalen. Det förutsätter att ledare mobiliserar sitt team och leder genom ett kollektivt engagemang (Harris, 2020, ss. 324–325).

Skolledningens förhållningssätt gentemot lärarna under denna krisperiod har enligt McLeod & Dulsky (2021) varit att fokusera på att leda med öppen kommunikation, tydlighet, flexibilitet, planering och prioriterat anställdas emotionella välmående och hälsa (McLeod & Dulsky, 2021, ss. 1 - 11). Att skolledningen prioriterar och fokuserar på lärarnas välmående och hälsa är viktiga faktorer i skolan. Netolicky (2020, ss. 391 – 393) fann i sin studie att elevernas välbefinnande inte finns, om inte lärarna upplever välbefinnande. Lärarnas välmående på arbetsplatsen grundar sig i att skolledningen varit tydlig med sina förväntningar och tagit hänsyn till lärarnas behov (Netolicky, 2020, s. 394).

3.5 Sammanfattning av tidigare forskningsavsnittet

Sammanfattningsvis har avsnittet visat att en god psykosocial arbetsmiljö för anställda förutsätter att det bland annat finns en god arbetsgemenskap och en fungerande relation med skolledningen. Relationen mellan skolledningen och lärarna har blivit viktig att upprätthålla under covid-19 varvid egenskaper såsom empati, förståelse och tålamod behövs för att främja ett gott samarbete. Den internationella forskningen har tagit upp fler aspekter kring både skolledningens och lärarnas utmaningar och hantering av covid-19. Vad gäller nationell forskning har den varit begränsad och inte gått in i djupet på lärarnas psykosociala arbetsmiljö. I denna studie har jag därför valt att bidra till kunskapen om lärares välmående och upplevelser, genom att undersöka hur svenska gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö påverkats under covid-19 och skolledningens roll för lärarnas arbetsmiljö.

4 Metod

Metodavsnittet beskriver valet av kvalitativ metod och hur processen gick till från skapandet av intervjuguiden till att analysera det insamlade materialet. Vid detta avsnitt är det också av vikt att nämna att datainsamlingen och Clarke & Brauns analysmetod (2006) genomfördes tillsammans med min arbetskollega Angella Alyass, därefter slutförde jag analysen och resterande delar av studien självständigt.

4.1 Val av metod

Studiens syfte avgör vilken metod som är lämpligast att utgå ifrån (Trost, 2010, s. 32).

Syftet med studien är att undersöka gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisningen under covid-19 samt skolledningens roll och betydelse för lärarnas arbetsmiljö. Eftersom studien handlar om gymnasielärares och skolledningens berättelser, tankar och upplevelser under covid-19 valdes en kvalitativ metod (Trost, 2010, s. 32). Studien bygger därför på kvalitativa intervjuer, som lyfter fram tankar och resonemang kring gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö. Studien utgår från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, vilket innebär att den sociala verkligheten konstrueras av människor och att all kunskap är socialt konstruerat (Sahlin, 2013 ss. 140–141). Människor är med och skapar den sociala verkligheten, därför har intervjuer valts för att undersöka deras verklighet. Genom att verkligheten är socialt konstruerad får vi reda på gymnasielärares tankar och upplevelser kring sin verklighet. Vi är även medvetna om att andra lärare kan ha olika uppfattningar och tankar kring sin psykosociala arbetsmiljö.

4.2 Urval

Vi intervjuade gymnasielärare respektive skolledningen i två olika skolor. Båda gymnasieskolorna befinner sig i Stockholmsområdet. Arbetet fördelades mellan oss så att vi hade hand om varsin skola, både i kontakt med skolan och i intervjuerna. På de båda skolorna intervjuade vi lärare och skolledningen, vilket innebär rektor, biträdande rektor och chefer som är en del av skolledningen. Intervjupersonerna valdes huvudsakligen ut genom snöbollsurval (Trost, 2010, ss. 140 – 141), genom att vi kontaktade gymnasielärare som vi haft kontakt med sen tidigare och fick hjälp av de att få tag på intervjupersoner. Trots denna hjälp var det utmanande att hitta gymnasielärare som var intresserade. Vi misslyckades flera gånger med att nå fram till lärarna, antingen fick vi inte svar via mejl, vissa som inte hade tid eller andra som inte var intresserade.

Vi ändrade vår sökstrategi och valde att kontakta lärarna genom telefonsamtal, mejl, planerade fysiska träffar och bad som stöd av både skolledningen och gymnasielärare. Det resulterade i att vi kom i kontakt och intervjuade totalt 15 intervjupersoner.

I skola 1 lokaliserad i Botkyrka kommun, intervjuades 7 personer varav 2 av de var från skolledningen. Från skola 2 i Stockholms innerstad, intervjuades 8 personer varav 3 tillhörde ledningen. För att respektera individernas önskan kring att förbli anonyma i det mån det går, har vi valt att inte gå in i detalj kring deras arbetsituation. Den information vi kan dela med oss är att det fanns 10 kvinnor och 5 män som medverkade i studien och att intervjupersonerna var mellan åldrarna 25 – 60.

4.3 Genomförande

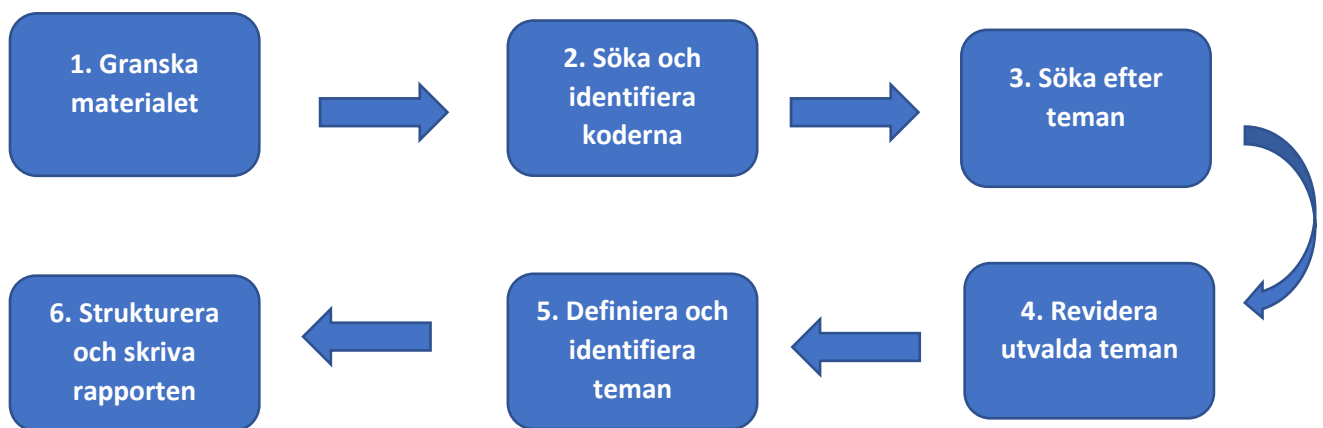
Innan vi genomförde våra intervjuer skapade vi en intervjuguide som baserade sig på våra frågeställningar och vårt syfte. Vi identifierade sex övergripande teman för att skapa struktur och välja ut passande underfrågor, se *Bilaga 8.2 & 8.3*. Intervjufrågorna underlättade vidare analys av arbetet (Kvale, 1997, s. 122). Även om vi hade förberett en intervjuguide, valde vi kompletterande följdfrågor under intervjuerna för att anpassa oss till de nya intryck och idéer som vi fick av de intervjuade personerna (Bryman, 2018, ss. 33 – 34). Intervjuerna blev därför semistrukturerade. Efter de första intervjuerna reviderades intervjuguiden för att ändra de frågor som märktes vara överflödiga eller som kunde formuleras annorlunda.

Med en intervjuguide började vi skicka ut förfrågningar, informationsbrev och intervjufrågorna till både skolledningen och gymnasielärarna. Efter att intervjupersonerna skrivit under att de samtyckte till att delta i studien, bokade vi in intervjuerna. Vi var medvetna om att covid-19 kunde försvåra för att hålla fysiska möten med gymnasielärarna varpå vi valde att anpassa oss efter intervjupersonernas önskemål. Uppsatsen bygger därför på både fysiska intervjuer och online intervjuer. Intervjuerna varade mellan 45 och 60 minuter per intervjuperson. Samtliga intervjuer spelades in.

Intervjuerna genomfördes endast med en intervjuperson och en intervjuare, eftersom vi fördelat ansvaret genom att fokusera på varsin skola. Innan intervjun började gick vi igenom studiens syfte, blanketten för känsliga personuppgifter, reglerna kring inspelningen och datahantering med intervjupersonerna för att säkerställa att de förstod och fortfarande samtyckte. För att hantera materialet så säkert som möjligt spelade vi inte in information som skulle kunna avslöja svarspersonens identitet.

4.4 Analyismetod – Tematisk analys

Det insamlade intervjumaterialet analyserades med Braun & Clarkes (2006) tematiska analys och kan användas när man arbetar med en kvalitativ metod. Analyismetoden är ett flexibelt sätt att arbeta med sitt insamlade material. Tematisk analys tillåter en teoretisk frihet och är en användbar metod för att identifiera samt analysera mönster i datan (Braun & Clarke, 2006, ss. 77–79). Braun och Clarke (2006, ss. 86–93) beskriver att den tematiska analysmetoden grundar sig på sex följande faser, se *Figur 1*.



Figur 1: En överblick för att visualisera Clarke & Brauns (2006) tematiska analysmetod.

I den första fasen började vi med att bekanta oss med vårt insamlade material genom att transkribera intervjuerna (Braun & Clarke, 2006, s. 87). Vi skrev också ner idéer och tankar från intervjuerna. Eftersom vi genomfört intervjuer i två olika gymnasieskolor diskuterade vi intervjuerna tillsammans och fokuserade på att ta ut de mest intressanta citaten från vårt material. Detta utgjorde fas 2. Eftersom vi utformat intervjuguiden efter kategorier och med relevanta underfrågor kunde vi på ett systematiskt sätt gå igenom intervjupersonernas berättelser med varandra. Fas 3 handlar om att strukturera koderna och börja skapa teman (Braun & Clarke, 2006, ss. 89 – 90). Våra koder strukturerades genom att vi sökte efter likheter och skillnader och började skapa befintliga rubriker på våra teman och subteman. Vid den här fasen identifierades även koder som inte var relevanta för studiens befintliga teman och valdes därför att inte användas.

Vid fas 4 gick vi igenom och reviderade våra teman. Målet är att antingen bryta upp befintliga teman eller förtydliga de, för att det ska finnas ett samband och att det ska gå att utläsa skillnader mellan utvalda teman (Braun & Clarke, 2006, ss. 91–92). Vi arbetade aktivt med att revidera och

förtydliga våra teman för att spegla innehållet från intervjupersonernas berättelser. Namnet som temat får, behöver vara koncist och ge läsaren en bild av temats innehåll (Braun och Clarke, 2006, ss. 92–93). När vi kände att innehållet speglade temats slutliga namn, hade vi slutfört fas 5 och identifierat passande teman till vår studie. *Se Tabell 1* för en detaljerad översikt av identifierade teman. Den sista fasen i Braun & Clarkes (2006) tematiska analys är att skriva rapporten och skapa en analytisk berättelse i förhållande till forskningsfrågan (Braun och Clarke, 2006, s. 93).

KODSCHEMA		
TEMA	SUBTEMA	KODER
Gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisningen	Frihet i distansundervisningen. Ledningens kommunikation för ett gott samarbete. Anpassning kontra personlig utveckling. Bristen på arbetsgemenskap med kollegor. Ökat elevfokus som arbetsuppgift.	Egen kontroll & inflytande. Tillit, öppenhet och kommunikation. Nya kunskaper och färdigheter kontra anpassning. Utmaningen att upprätthålla kontakten med kollegor via distans. Ny roll som kräver närvaro och tillgänglighet för eleverna.
Effekter av lärarnas välmående i samband med distansundervisningen	Brist på elevkontakt vid distansundervisning. Omställning vid distansundervisning. Drivkraft kontra avsaknaden av drivkraft i arbetet.	Fysisk kontakt har försvunnit. Känslor av ledsamhet. Positiva känslor och utveckling. Negativa känslor av sämre motivation.
Skolledningens roll och betydelse för lärarnas psykosociala arbetsmiljö	Fri undervisning. Tillgänglighet och stöd för lärarna. Lärarnas flexibilitet och avsaknaden av skolan. Ständig kommunikation och samarbete för arbetsgemenskap. Ny arbetssituation – nya förväntningar.	Ledningen ger lärarna frihet. Att finnas tillgänglig, närvarande och att vara tillmötesgående. Kompetent personal som vill tillbaka till sin vanliga arbetsmiljö. Högre fokus på kommunikation. Höga förväntningar och empati.

Tabell 1: Illustrerar kodningsprocessens teman, subteman och koder.

4.5 Etiska överväganden

Vi har i denna studie följt Vetenskapsrådets (2002, ss. 6 - 14) fyra följande huvudkrav: informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet.

Informationskravet beskriver för intervjupersonerna studiens syfte och villkoren som behöver efterföljas. Vi började med att informera intervjupersonerna, för att sedan vid godkännande för medverkan skicka samtyckesblanketten. *Samtyckeskravet* uppfylldes med påskrivna samtyckesblanketter och belyser villkoren för studiens sekretess, hur individens personuppgifter behandlas, studiens frivillighet, anonymitet och att ljudinspelningar raderas samt gallras vid uppsatsskrivandets slut (Vetenskapsrådet, 2002, ss. 7 – 8).

Informations- och samtyckesblanketten förklarades och blev påskrivet av intervjupersonerna i samband med den inbokade intervjun, se *Bilaga 8.3*. Intervjupersonerna har fått bestämma över sin medverkan varpå vi anpassat oss efter deras villkor. Intervjupersonerna har själva valt om intervjun skulle genomföras digitalt eller genom ett fysiskt möte samt hur länge intervjun skulle pågå. Vi informerade även om att de kunde avbryta sin medverkan när som helst (Vetenskapsrådet, 2002, ss. 9 – 10).

Konfidentialitetskravet innebär att intervjupersonerna tillförsäkras konfidentialitet och sekretess samt att deras personuppgifter förvaras oåtkomligt för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2002, ss. 12 – 13). Intervjupersonernas personuppgifter har behandlats konfidentiellt och innebär att endast författarna för denna studie samt handledaren haft insyn i dessa dokument. Med intervjupersonernas samtycke var vi noga med att förvara personuppgifterna, för att utomstående inte skulle ta del av känslig information varpå konfidentialiteten uppfylldes.

Vi förhöll oss även till tystnadsplikten och arbetade aktivt med anonymiseringen genom att avidentifiera intervjupersonerna redan innan intervjun spelades in (Vetenskapsrådet, 2017, ss. 40–41). Försiktighetsåtgärder vi använt är att inte ha med citat där intervjupersonerna nämnt namnet på sina medarbetare eller information kring sina ämneskurser. Vi har därför valt att exkludera vissa citat för att skydda intervjupersonerna från att identifieras.

Nyttjandekravet försäkrar att de insamlade personuppgifterna om intervjupersonerna endast används för studiens forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14). Vi har följt kravet genom att informera intervjupersonerna om att deras berättelser används till endast denna studie. Det innebär att studien inte används för marknadsföring eller andra forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14).

4.6 Metoddiskussion och kvalitetskriterier

Studien utgår från en kvalitativ metod vars styrkor är att intervjupersonerna kan ge utförliga svar och fördjupa sina resonemang under en intervju (Trost, 2010, s. 32). Den kvalitativa metoden har även sina begränsningar i form av att forskaren kan bli alltför subjektiv och att forskaren själv bedömer intressanta delar av materialet (Bryman, 2018, s. 484). För att göra denna studie möjlig fanns det ett intresse att fokusera på lärarnas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisningen. I studien har vi därför arbetat systematiskt i form av att använda en tematisk analysmetod och strävat efter att vara transparenta med hur analysen genomförts.

En annan viktig punkt är att den tematiska analysmetoden av Braun & Clarke också har fått kritik riktad mot sig. Kritiken riktar sig främst vid att analysmetoden inte är tillräckligt tydlig och att det finns olika sätt att tolka stegen (Clarke & Braun, 2006, ss. 77–78). I det här arbetet har Clarke & Brauns (2006, s. 93) sex steg implementerats i intervjumaterialet och efterföljts som angivet. Analysmetoden ger forskaren flexibilitet i att tolka sitt material men samtidigt ett ansvar att själv förstå vad resultatet visar och hur det ska implementeras för att skapa en analytisk berättelse.

Studiens kvalitet säkerställs genom tillämpning av Alan Brymans fyra kvalitetskriterier för kvalitativ forskning som är följande: *Trovärdighet*, *Överförbarhet*, *Pålitlighet* och *Objektivitet* (Bryman, 2018, ss. 466 - 468).

I studien har *Trovärdigheten* säkerhetsställt i resultatet genom att vi följt reglerna för kvalitativ forskning. Regler som följts är Vetenskaprådets (2002) etiska principer och krav samt att vi har motiverat den utvalda metoden. Vi har på ett transparent och systematiskt sätt beskrivit vårt tillvägagångssätt kring hur det insamlade materialet hanterats utifrån ett etiskt perspektiv och vid analysen av det insamlade intervjumaterialet (Bryman, 2018, s. 466).

Det andra kvalitetskriteriet *Överförbarhet* handlar om hur resultatet kan tillämpas i en annan kontext (Bryman, 2018, s. 447). Studien har utgått från kvalitativa intervjuer från två olika skolor i Stockholms län med totalt 15 intervjupersoner. Gymnasielärarna och skolledningen hade likartade upplevelser i två skolor, vilket gör det rimligt att anta att det finns flera lärare i andra skolor som också har likartade upplevelser. En nackdel som eventuellt försvagar överförbarheten i studien, är att den är genomförd i Stockholms län och är därmed inte överförbar till andra städer i Sverige eller utomlands.

Kvalitetskriteriet *Pålitlighet* innebär att man säkerhetsställer hur studiens delar redogjorts och motiverats (Bryman, 2018, s. 468). I studien har vi strävat efter att vara transparenta och motivera studiens olika avsnitt, i form av att ha inledande förklaringar vid varje avsnitt och förklara innehållet för att skapa tydlighet. Andra förtydliganden som gjorts i studien är val av teori och metod varpå vi både förklarat och motiverat dess relevans för studiens syfte.

En annan viktig synpunkt är att studien består av totalt 15 intervjupersoner från två olika skolor och vi analyserade svaren vid metodavsnittet gemensamt varpå pålitligheten i studiens resultat ökar. Transparensen vi strävat efter i studien syns även i hur vi valt att tillämpa vår analysmetod och redogjort för analysprocessen. Det insamlade materialet har i analysavsnittet presenterats i löpande citat för att ge läsaren en bild av intervjupersonernas berättelser och tankar. Det var viktigt för oss att återge en så nära och precis bild som möjligt på informanternas utsaga, genom ordagranna citat för att på så sätt stärka pålitliga resultat (Bryman, 2018, ss. 72–73). En annan viktig aspekt inom kvalitetskriteriet pålitlighet är att studien har granskats av våra kollegor från Södertörn högskola och examinatorer varpå bedömningar av studiens kvalitet har genomförts (Bryman, 2018, s. 469).

Det sista kvalitetskriteriet *Objektivitet* betyder att forskaren har insikt om att det inte finns en fullständig objektivitet inom forskning, däremot behöver forskaren utföra studien på ett sanningsenligt sätt (Bryman, 2018, s. 469). För att minska risken att inte uppfylla objektiviteten i arbetet, har vi kvalitetssäkrat vårt erhållna resultat och våra värderingar löpande under arbetets gång. Vi har strävat efter att förhålla oss till materialet på ett transparent och objektivt sätt i det mån det är möjligt, för att vårt inflytande inte ska påverka resultatet (Bryman, 2018, ss. 469 – 470).

5 Resultat & Analys

Inom detta avsnitt presenteras resultat och analys, där fokus är på att redovisa intervjupersonernas berättelser. Respondenternas svar från båda skolorna har utgått från frågorna i intervjuguiden (se *Bilaga 8.2* och *8.3*). Materialet presenteras i samband med tidigare forskning och utvalda teorier, se *avsnitt 2*. För en detaljerad redogörelse kring valet för den teoretiska referensramen i relation till studien, se *avsnitt 2.1*.

Analysen är indelad i två perspektiv: gymnasielärare och skolledningen. De första två frågeställningarna berör gymnasielärarna och analyseras med Rubenowitz fem krav för en god psykosocial arbetsmiljö. Analysen för gymnasielärare avslutas med att tillämpa och tolka KASAM i relation till presenterade teman. Den sista frågeställningen berör skolledningen och analyseras också med Rubenowitz fem krav. Analysen avslutas med att tillämpa Krav-Kontroll-Stödmodellen, för att tolka utvalda teman gällande skolledningens roll för lärarnas arbetsmiljö.

5.1 Gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö under distansundervisningen

5.1.1 Frihet i distansundervisningen

Ett återkommande tema bland gymnasielärarna är deras inflytande och frihet över sin arbetssituation i samband med distansundervisningen. Lärarna har upplevt att de fått möjligheten och friheten att själva disponera, fördela och planera sin tid om hur deras arbete ska utföras. En gymnasielärare berättade följande:

“Vi har fått frihet att utforma detta efter bästa förmåga, så de tror jag att lärarna har gjort väldigt olika // Den grejen har ju varit mycket möjligt nu, att ha den friheten liksom // Det är jättemycket värt” (Gymnasielärare 2, Innerstadsskola).

Läraren beskriver att hen fått en större frihet att själv bestämma hur distansundervisningen ska utformas efter bästa förmåga. Andra gymnasielärare beskriver att de alltid haft friheten att själva bestämma över sin undervisning och att skolledningen inte blandat sig i oavsett om det är på distans eller inte. En annan gymnasielärare beskrev:

“När det gäller om vi ska ha eleverna på distans eller inte, där kan vi bara säga vad vi tycker sen är det skolledningen, huvudman och smittskydd. Men vi kan ju lägga fram våra belägg // Sen inflytande över distansundervisning under mina specifika kurser där är det jag som bestämmer hur jag bedriver den. Så de lägger ju sig inte i min undervisning vare sig det är på plats eller på distans” (Gymnasielärare 1, Botkyrka kommuns skola).

Båda citaten lyfter fram friheten i att själva få bestämma hur de ska bedriva och planera sin undervisning under distansarbetet. Det första citatet lyfter fram uppskattningen av att själv känna friheten att bestämma hur undervisningen ska bedrivas. Det andra citatet beskriver skolledningens inflytande vid större beslut och att de inte lägger sig i gymnasielärares undervisning. Att lärarna lyfter fram frihet och möjligheten att själva få bestämma som positiva faktorer i omställningen till distansarbetet, kan förstås som ett tecken på egenkontroll. Att anställda själva har inflytande över sitt arbete och styr takten för hur arbetet ska utformas är något som bidrar till en god arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004, s. 97). Att gymnasielärarna känt frihet och kontroll över sina arbetsuppgifter speglar hur skolledningen arbetat med sin personal under coronapandemin. I en annan studie fann Harris (2020, s. 324) att ledarskapet i skolorna förändrats till att bli mer kapacitetsbyggande och mindre kontrollerande. Denna studie har visat att självbestämmande och frihet i hur gymnasielärare utformar sin distansundervisning har alltså varit både arbetsredskap och en viktig förutsättning för att upprätthålla en god arbetsmiljö trots distansarbetet.

5.1.2 Ledningens kommunikation för ett gott samarbete

Bland intervjupersonerna framkom det att tillit, öppen kommunikation och tydlighet vid beslut har varit betydande för samarbetet mellan skolledningen och lärarna. En gymnasielärare svarade på detta vis:

“Vi alla har en hög nivå av tillit för de och att allt de gör är för skolans och personalens bästa intresse. Så jag tror att när de kommer fram med planer eller idéer, rekommendationer och annat, att vi alla litat på faktumet att de har forskat kring det, att de vet vad de gör. Även om de inte vet vad de gör, är de öppna för feedback från oss” (Gymnasielärare 1, Innerstadsskola).

Gymnasieläraren beskriver att skolledningen arbetar för personalens bästa intresse och att det finns en hög tillit från lärarna kring deras idéer och planer. Ett liknande svar kom från en annan gymnasielärare, som beskrev följande:

“Jag tycker att det har varit väldigt bra, ledningen har varit väldigt öppen och tydlig med vilka beslut de tar och varför de tar dessa beslut. Vem som är ansvarig, så de har varit väldigt öppna och tydliga med sin kommunikation” (Gymnasielärare 5, Innerstadsskola).

Gymnasieläraren belyser egenskaper hos skolledningen om att de varit öppna kring både sina beslut och i sin kommunikation. Läraren beskrev att öppen kommunikation, att arbeta mot ett gemensamt mål och att tydlighet har varit centralt. Egenskaperna lärarna beskriver skolledningen med, visar relationen mellan personalen och ledningen. Att det finns ett gott samarbetsklimat mellan under- och överordnande på en arbetsplats främjar en god psykosocial arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98).

Gymnasielärarnas uppfattning av skolledningen och deras inflytande grundar sig på deras fungerande ledarskap. I en studie fann Harris (2020, ss. 324 – 325) att rollen för dagens skolledare har skiftat från hierarkisk ledning till att mobilisera och leda teamet genom kollektivt engagemang i stället. Utifrån intervjupersonerna beskrevs det att skolledningen verkar för skolans bästa och i det ingår även att både leda samt skapa en god relation med gymnasielärarna. Genom öppenhet, en god kommunikation och transparens i besluten har lärarna identifierat viktiga egenskaper i samarbetet med skolledningen som i sin tur främjat en god arbetsmiljö.

5.1.3 Anpassning kontra personlig utveckling

Distansundervisningen har gjort att vissa gymnasielärare utforskat nya metoder och hittat ett fungerande sätt att kunna undervisa på i hemmet. Däremot har andra lärare upplevt distansarbetet som en omställning, som krävde att de behövde anpassa sig till en ny arbetssituation. Det visar att gymnasielärare har upplevt distansarbetet stimulerande i olika utsträckning. En gymnasielärare beskrev:

“Det var ju värre i mars då när man gick från en dag till en annan, men nu är jag ganska van. Jag känner att jag kan jobba på ett väldigt liknande sätt som jag gjort tidigare” (Gymnasielärare 1, Botkyrka kommuns skola).

Å andra sidan har det funnits gymnasielärare som både anpassat sig och utvecklats i sin profession vid distansarbetet. En annan gymnasielärare svarade på detta vis:

“Det var jättespännande att utforska nya metoder online, just att undervisa språk kan man ju göra på så många sätt. Så för mig som lärare har det varit lärorikt och roligt att sätta mig in i nya sätt att undervisa och engagera eleverna på” (Gymnasielärare 4, Innerstadsskola).

Läraren i det andra citatet har anpassat sig till sin nya arbetssituation och även sökt sig fram till nya kunskaper för att utforma sin distansundervisning. Att vissa gymnasielärare anpassat sig till distansundervisningen bättre än andra kan uppfattas som olika stimulansnivåer i arbetet.

Arbetsplatser med hög stimulans ger anställda möjligheten att tillämpa sina egenskaper och kunskaper, vilket är ett tecken på en god arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004, s. 97). Att gymnasielärarna upplevt stimulansen av sitt arbete i olika utsträckning speglar sig i deras individuella upplevelse av att undervisa på distans. Att lärarna upplevt en professionell utveckling i samband med distansarbetet kan inte studien styrka. Studien visar däremot att gymnasielärare behövt anpassa sig till en ny arbetsmiljö, där de på ett individuellt plan valt att utvecklas och hitta stimulansen i sitt arbete.

5.1.4 Bristen på arbetsgemenskap med kollegor

Ett tema som återkommer bland intervjupersonerna är bristen på *arbetsgemenskapen med kollegorna*. Gymnasielärarna upplever att distansundervisningen har påverkat deras arbetsgemenskap negativt på grund av att de fysiska mötena inte längre varit möjliga under covid-19. En intervjuperson svarade kring arbetsgemenskapen med kollegorna på detta vis:

“Vi kan ju jättelätt kommunicera med varandra, vi lärare. Via mejl och vi kan ringa varandra jämt och så där. Men jag tror att alla vi blev så trötta. Jag har haft väldigt lite kontakt med mina kollegor, man orkar inte för att man är så mycket online och samtalar och så där. Så när man väl har en paus så vill man släppa datorn och telefonen och göra något annat, så det har ju verkligen varit en utmaning att hålla kontakt med kollegor” (Gymnasielärare 4, Innerstadsskola).

Flera gymnasielärare beskriver att det blivit svårare att hålla kontakten med kollegor under distansarbetet. Gymnasieläraren i citatet beskriver att det varit utmanande att hålla kontakten digitalt för att hen arbetar online varpå den sociala aspekten med kollegiet försvinner och därmed blir nedprioriterad.

Att anställda upplever en bristande kontakt med arbetskollegor är ett tecken på en arbetsmiljö som brister. Kännetecknet för en god arbetsmiljö är den direkta motsatsen, där en bra kontakt med arbetskamraterna ökar arbetstrivseln (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98). Abrahamsson & Johansson (2013, s. 11) belyser att om den psykosociala arbetsmiljön brister, kan det resultera i sämre engagemang och nedsatt ork hos den anställda. I likhet med gymnasielärarens uttalande har det uppstått både en trötthet och nedsatt ork att upprätthålla kontakten med kollegorna i samband med distansarbetet. Det resulterar i sin tur att kontakten med kollegorna riskerar att bli försvagad och mindre prioriterad. Att många gymnasielärare upplever en bristande gemenskap med kollegiet grundar sig både på att de fysiska träffarna och kontakten blivit svårare att upprätthålla på distans.

Distansarbetet har varit en omställning för flera gymnasielärare där de antingen saknat utrymme eller ork för att fokusera på den sociala relationen med kollegiet.

5.1.5 Ökat elevfokus som arbetsuppgift

Även om större antalet av lärarna upplevde en bristande social kontakt med kollegorna, betonade lärarna att eleverna hamnat i fokus i samband med distansundervisningen. Det har även uppstått utmaningar när det kommer till kontakten med eleverna. En gymnasielärare beskrev följande:

“Så just den här uppgiften som jag inte hade förut är just att få kontakt med eleverna. Förut så kanske räckte det med att de kommer in i klassrummet och då kan jag sätta i gång undervisningen. Men nu är det...just den här att man är någon sorts...vet inte vad jag ska kalla det inte en förälder, inte som en mentor eller vägledare...jag vet inte... kontroll polis vill jag inte heller säga. Typ som en mamma” (Gymnasielärare 5, Innerstadsskola).

Intervjupersonen beskriver en form av förändring i sin arbetsroll och det hänger ihop med att distansundervisningen har medfört förändringar i hur lärare arbetat med eleverna. En annan gymnasielärare svarade följande:

“...utifrån mig själv vet jag hur jobbigt det har varit att hålla på med det här som lärare // Jag har lagt ett större ansvar på mig själv att fokusera på elevernas mående för jag sett ett behov där. Har jag levt upp till det?” (Gymnasielärare 3, Botkyrka kommuns skola).

Gymnasieläraren beskrev en medvetenhet om att distansarbetet varit utmanande och upplever ett ökat behov att vara närvarande för sina elever. Lärarna lyfter fram att de känt ett större ansvar och att deras arbetsuppgifter kring eleverna har behövt prioriteras. Anställda behöver i sin arbetsplats ha en optimal arbetsbelastning, vilket innebär att arbetet behöver vara gynnsam för individen på en fysisk och psykisk nivå (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98). Lärarna beskriver inte att deras nya arbetssituation under covid-19 haft en negativ arbetsbelastning utan att det i stället blivit ett ökat elevfokus som arbetsuppgift. I en studie fann Bergdahl & Nouri (2020, ss. 12–13) att den sociala interaktionen mellan lärare och elev skiljer sig från det traditionella klassrummet och att distansundervisningen satt nya krav på lärarnas roll. Denna studie visar att lärarna har behövt öka elevfokuset varpå nya arbetsuppgifter har vuxit fram i relation till eleverna. Att det skulle ha en negativ inverkan på gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö går inte att fastställa med tanke på att de anpassat och agerat utefter de nya arbetsuppgifterna.

5.2 Effekter på lärarnas välmående i samband med distansundervisning

5.2.1 Brist på elevkontakt vid distansundervisning

Gymnasielärarna har beskrivit att elev- och lärarrelationen har varit utmanande att upprätthålla, för att den fysiska kontakten försvunnit i samband med att skolorna övergått till distansundervisning. En gymnasielärare beskrev följande:

“Det har gjort mig riktigt ledsen som lärare för att jag inte har kunnat se mina elever lika mycket ansikte mot ansikte // Så jag tror att när det gäller effekten på mitt arbete har jag inte fångat upp lika mycket som jag annars skulle gjort om de befann sig fysiskt i klassrummet” (Gymnasielärare 3, Innerstadsskola).

Gymnasieläraren belyser att det varit ledsamt att den fysiska kontakten med eleverna försvunnit och gjort det svårare att fånga upp eleven via distansarbetet. Flera gymnasielärare beskriver en avsaknad av fysisk kontakt med eleverna när skolan övergick till distansundervisning. I en annan studie fann Bergdahl & Nouri (2020, ss. 12–13) att elev- och lärarkontakten blivit bättre med vissa elever i samband med distansundervisningen. Denna studies resultat visar i stället att det varit utmanande för gymnasielärare att nå fram till sina elever och upprätthålla kontakten. Att lärarnas välmående påverkats av att varken se eleverna eller ha kontakt med de, kan vara ett tecken på att lärarna saknat den kontrollen i sitt arbete. Anställda som saknar kontroll och inflytande i sitt arbete kan vara ett tecken på en bristande psykosocial arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98). Resultatet tolkas som att lärarna saknat kontroll över eleverna och det speglar sig i hur lärarna upplevt svåra känslor vid avsaknaden av kontakten med dem. Gymnasielärarna är medvetna om att inte alla elever ha en bra hemmasituation och har svårigheter med studierna, vilket har gjort att behovet för att interagera med studenterna blivit större. Distansundervisningen har varit utmanande och gjort det svårt för gymnasielärare att kunna upprätthålla den naturliga kontakten och en känsla av kontroll i relation till eleverna varpå deras välmående och psykosociala arbetsmiljö riskerar att ha påverkats negativt.

5.2.2 Omställning vid distansundervisning

Lärarna hade olika åsikter om omställningen till distansundervisningen. Några lärare såg det som ett nödvändigt ont och att omställningen framför allt i början krävt mycket av dem själva. Även om de flesta efter ett tag hade hittat någon sorts rutin, beskrev lärarna att distansundervisningen gjort att glädjen i att undervisa minskat. En gymnasielärare berättade följande:

“Man har ju fått ställa om till att prata med en datorskärm i stället för med elever, människor, så har jag varit ganska seg, mycket mer stillasittande och mindre roligt. Kort och gott inte samma driv och samma glädje i arbetet längre” (Gymnasielärare 3, Botkyrka kommuns skola).

Att undervisa har blivit mindre roligt och intervjupersonen beskrev att glädjen i arbetet minskat i samband med man inte längre pratar med andra personer utan med en skärm. En annan gymnasielärare beskrev:

“Personligen har det varit spännande och väldigt intresserad av online undervisning, distansundervisning. Så för mig har det varit förhållandevis lätt och intressant ändring skulle jag säga. Jag har fått upptäcka mycket själv, lära mig om saker som jag inte visste eller kunde innan som hade med online undervisning att göra” (Gymnasielärare 5, Innerstadsskola).

Å andra sidan fanns det gymnasielärare som upplevt att de utvecklats och hittat nya arbetsmetoder i sitt arbete. Läraren beskrev att distansundervisningen varit en spännande upplevelse och att hen lärt sig ny kunskap i relation till sitt arbete och om sig själv. Lärarnas upplevelse av omställningen i samband med distansundervisningen har även påverkat deras psykosociala arbetsmiljö. Gymnasielärare som haft negativa känslor i samband med omställningen till distansarbete visar tecken på bristande arbetsmiljö. Tecken på att en arbetsmiljö brister visar sig när individen inte upplever motivation i sitt arbete, nedsatt ork och bristande stimulans (Rubenowitz, 2004, ss. 99–108). Å andra sidan fanns det gymnasielärare som har utvecklats och upplevt sitt arbete som stimulerande och utvecklande. Att den anställde finner stimulans i sitt arbete och kan tillämpa sina kunskaper är ett tecken på en god psykosocial arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98).

Lärarnas olika upplevelser kring omställningen som distansundervisningen medfört, kan relateras till internationell forskning av Sethi & Saini (2020, ss. 532 - 534) som fann att det varit en omställning och utmanande för lärarna att anpassa sig till distansundervisningen. Även inom nationell forskning fann Bergdahl & Nouri (2020, ss. 12 - 13) att det varit en stor förändring för många lärare varpå de behövt utöka sina erfarenheter, färdigheter och bli praktisk inriktade i sitt arbete. Denna studies resultat kring gymnasielärarnas välmående och arbetsmiljö speglar sig i båda resultaten i studierna, vilket visar att lärare som upplevt stimulans i sitt arbete har gjort att deras professionella utveckling främjats. Å andra sidan fanns det gymnasielärare som inte känt samma motivation eller stimulans, vilket kan leda till att de anpassar sig till arbetssituationen. Det riskerar i sin tur till att den professionella utvecklingen stagnerar varpå den psykosociala arbetsmiljön varken upplevs som god eller tillfredsställande. Gymnasielärarnas upplevelse av

distansarbetet är individuell och utifrån resultatet går det att konstatera ett samband mellan deras psykosociala arbetsmiljö och välmående.

5.2.3 Drivkraft kontra avsaknaden av drivkraft i arbetet

Gymnasielärares välmående och motivation har påverkats olika i samband med distansundervisningen. Lärarna har antingen känt motivation i att uppmuntra sina elever medans andra lärare blivit trötta och omotiverade av distansarbetet. En gymnasielärare svarade följande:

“Jag undervisade hemifrån under första tiden av pandemin vilket å ena sidan var väldigt positivt. För att det gjorde det liksom att det fanns ett syfte i min tillvaro // Det handlade mycket om att uppmuntra eleverna och stå ut, klara av den här nya märkliga situationen. Så tack vare att jag uppmuntrade de, så uppmuntrade jag mig själv också automatiskt i det” (Gymnasielärare 4, Innerstadsskola).

Gymnasieläraren beskrev positiva erfarenheter från distansundervisningen och känt att tillsammans med eleverna behövt stå ut under denna krisperiod. En annan gymnasielärare beskrev följande:

“I viss mån har allt blivit mycket jobbigare och känts mycket mer meningslöst. Det är inte eller haft kul att undervisa det har ju varit roligt, under vissa stunder förut. Men nu känns det bara att...vad tråkigt det här är. Varför gör vi det här? Så jag har inte alls känt driv eller pepp över att undervisa. Just för att jag står och pratar med skärm och inte med eleverna och inte haft det mötet, som har frångått mig” (Gymnasielärare 3, Botkyrka kommuns skola).

Å andra sidan beskrev gymnasieläraren att arbetet blivit jobbigt och meningslöst i samband med distansundervisningen på grund av att hen inte träffar sina elever längre. Intervjupersonerna visar två olika uppfattningar av sin arbetsmiljö under distansundervisningen. Gymnasielärare som upplevt sin arbetssituation som stimulerande visar tecken på en god psykosocial arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004, s. 97). Å andra sidan fanns det också gymnasielärare som förlorat drivet och motivationen när eleverna inte längre befinner sig i skolan. En sämre psykosocial arbetsmiljö resulterar i att individen upplever ett bristande engagemang och ork i sitt arbete (Abrahamsson & Johansson, 2013, s. 11). I det här fallet är gymnasielärarnas välmående knutet till hur de själva upplevt sin arbetssituations stimulans och meningsfullhet i samband med distansundervisningen. Gymnasielärarnas förmåga att anpassa sig och finna stimulansen i sitt arbete, blir avgörande för om deras psykosociala arbetsmiljö i sin tur påverkar deras välmående positiv eller negativt.

5.2.4 Känslan av sammanhang

Bristen på den sociala kontakten med både arbetskollegorna och eleverna har gjort att lärarnas psykosociala arbetsmiljö påverkats negativt. Gymnasielärarna har haft svårigheter med att både nå fram till sina elever och fånga upp dem. Antonovsky menar att känslan av kontroll är en förutsättning för att kunna skapa en förutsägbar och begriplig tillvaro för individen (Antonovsky, 2005, ss. 43 - 47). Eleverna är en av lärarnas arbetsuppgifter och de har påverkats negativt av att inte kunna ha samma kontakt med de på grund av distansarbetet. Dem negativa känslorna gymnasielärarna beskriver när de inte lyckas få tag i eleverna eller nå fram, kan resultera i att vissa elever riskerar att falla mellan stolarna.

Utifrån komponenten *begriplighet* kan det förklaras med att gymnasielärarna upplever en avsaknad av kontroll i relation till sina elever varpå lärarnas tillvaro riskerar att bli oförutsägbar och mindre begriplig. Å andra sidan har lärarna utvecklat kontroll i andra aspekter av sitt arbete. Gymnasielärarnas förmåga att anpassa sig grundar sig i att de fått en hög känsla av egenkontroll och frihet i sitt arbete. De har själva påverkat hur undervisningen ska bedrivas och disponeras.

Den andra komponenten *hanterbarhet* förekommer när lärarna behövt hantera och anpassa sig till en ny arbetsmiljö efter de nya förutsättningarna. Det har visat sig att gymnasielärare har delade åsikter kring distansundervisning, vid ena sidan har man varit motiverad och intresserad vid förändringen men å andra sidan har andra gymnasielärare blivit omotiverade och upplever att glädjen i arbetet försvinner. Individer som hanterar de krav och använder sig av sina resurser, gör att de inte hamnar i en offerposition och i stället hanterar utmaningen (Antonovsky, 2005 ss. 43 - 44). Gymnasielärare har oberoende av sin upplevelse av sin arbetssituation, kunnat hantera och anpassa sig till den nya verklighet som distansundervisningen medfört och lyckats möta de nya krav som ställts på deras lärarroll. Skillnaden blir synlig i hur de upplever och mår när de arbetar på distans, som blir relevant i komponenten: *meningsfullhet*.

Den tredje och mest centrala komponenten inom KASAM-modellen är *meningsfullhet* som fokuserar på individens förmåga att bedöma vilka utmaningar som är värda att bli engagerad för (Antonovsky, 2005, ss. 44 - 47). Gymnasielärare har trots sina olika uppfattningar kring sin arbetssituation, visat att de hanterat och förändrats i takt med utmaningen som distansundervisningen medfört. Utmaningen har för flera lärare varit bristen och avsaknaden på den sociala kontakten med eleverna. Det råder delade meningar kring gymnasielärarnas

meningsfullhet. Vissa lärare har behövt anstränga sig för att bevara meningsfullheten i sitt arbete medans andra har i stället blivit motiverade och hittat ny drivkraft.

5.3 Skolledningens roll och betydelse för lärarnas psykosociala arbetsmiljö

5.3.1 Fri undervisning

Skolledningen beskrev att lärarna bedriver sin undervisning fritt och har hållit ett öppet förhållningssätt gentemot gymnasielärarna. En intervjuperson från skolledningen berättade följande:

“Det är deras egen undervisning som de själva bedriver. Så har de full frihet som de faktiskt har i vanliga fall på fysisk undervisning. De väljer exakt hur de lägger upp sina lektioner men därmed så förväntas de göra bra på samarbete med andra. Men sen så har vi ju varit öppna” (Ledningsperson 5, Botkyrka kommuns skola).

Skolledningen beskrev att de varit tydliga med att låta lärarna ha autonomi och frihet i hur de utformar sitt arbete. Att skolledarna möjliggjort egen kontroll hos lärarna är ett tecken på en god arbetsmiljö. Anställda som känner egenkontroll över sitt arbete är det första kravet för god psykosocial arbetsmiljö men också att det ska finnas en god relation mellan ledning och anställd (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98). Skolledningen har i sitt arbete strävat efter att låta gymnasielärarna själva hitta sin väg och ansvara för hur de vill utforma sin undervisning. I sin tur leder det till att anställda har egenkontroll, delaktighet och inflytande i sitt arbete (Abrahamsson & Johansson, 2013, ss. 10–11). Skolledningen har förtroende för att gymnasielärarna med frihet utformat distansundervisningen. I samband med distansundervisningen det har varit upp till läraren själv att hitta praktiska lösningar (Bergdahl & Nouri, 2020, ss. 12 - 13). Denna studie visar att skolledningen har skapat förutsättningarna för att lärarna själva får bedriva sin undervisning. Ledningen visar förtroende och öppenhet för skolpersonalen och främjar för samarbetet med lärarna.

5.3.2 Tillgänglighet och stöd för lärarna

Arbetsledningsklimatet mellan skolledningen och gymnasielärarna har handlat om att vara tillgänglig, närvarande samt tillmötesgående. Ledningen har upplevt att det har varit utmanande att upprätthålla den sociala kontakten med gymnasielärarna vid distansarbetet. En intervjuperson från skolledningen beskrev arbetsklimatet som följande:

“Se till att vi behåller kommunikationen. Vi har en öppen diplomati, du vet att läraren alltid kan komma in och prata om vad de behöver prata om. Om de upplever något de behöver stöd. Jag tror att vi alltid är tillmötesgående i att försöka arbeta med dessa individer och kommer upp med lösningar för att stödja de // Den del som kanske är lite svårare är när lärarna inte är här. De avslappnade konversationerna som annars skulle skett i korridoren, bredvid kaffemaskinen, i personalrummet med varandra, händer inte” (Ledningsperson 1, Innerstadsskola).

Intervjupersonen beskriver att skolledningen strävat efter att hålla en öppen kommunikation och att fungera som en stödfunktion samt att finnas tillgängliga för gymnasielärarna.

Intervjupersonen tar även upp utmaningen med att den sociala kontakten i form av vardagliga eller spontana samtal inte inträffat med gymnasielärarna i samma omfattning som tidigare. Att skolledningen strävat efter att arbeta med sin kommunikation och tillgänglighet i relation till lärarna, är tecken på att de strävar efter att upprätthålla samarbetet. För att det ska vara en god arbetsmiljö behöver arbetsklimatet mellan under- och överordnad bygga på ett stödjande samarbetsklimat (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98).

Skolledningen betonade vikten av att finnas till hands för gymnasielärarna när de behöver stöd. Enligt Abrahamsson & Johansson (2013, ss. 10–11) kännetecknas en god arbetsmiljö av att det finns kommunikation och ett fungerande socialt stöd på en arbetsplats. Däremot har distansarbetet försvårat kommunikationen och kontakten mellan ledning och lärare. I en annan studie fann Harris (2020, ss. 321–325) att den minskade sociala kontakten med lärarna, gjort att ledare behövt styra med vänlighet och tålmod gentemot sina medarbetare. Ledningen är medveten om den minskade sociala kontakten med gymnasielärarna varpå de har fortsatt arbeta med samarbetet och närvaro för att upprätthålla en fungerande arbetsmiljö.

5.3.3 Lärarnas flexibilitet och avsaknaden av skolan

Gymnasielärarna har anpassat sig till en ny situation och ett nytt arbetssätt som skolledningen anser har påverkat lärarna olika. En intervjuperson från skolledningen beskrev lärarnas situation på följande sätt:

“Det gick ju oväntat bra måste jag säga, lärarna var ju jätteduktiga på att snabbt ta tag och använda sig av de verktyg som fanns. Det har ju utvecklats under hela det här året” (Ledningsperson 5, Botkyrka kommuns skola).

Skolledaren beskriver att lärarna har varit snabbblärda och anpassat sig till sin nya arbetsituation. En annan intervjuperson från skolledningen berättade följande:

“Jag var oerhört förvånad över hur snabbt lärarna som skolan, kunde gå från en situation till en helt annan situation // Efter en period förändrades saker naturligtvis och nu finns det inte längre intresset och glamour, om du så vill, av distansundervisning. Så jag tror att många lärare känner sig mycket frustrerade över situationen och vill komma tillbaka till klassrummet” (Ledningsperson 1, Innerstadsskola).

Intervjupersonen beskrev att trots de snabbblärda gymnasielärarna har intresset för distansundervisningen minskat och att de vill tillbaka till att undervisa i klassrummet. Skolledningen är medveten om att de har kunnig och kompetent personal, men inser också potentiella risker med hur gymnasielärarna påverkats negativt av distansundervisningen. Att skolledaren beskrev att gymnasielärarna upplever en frustration i att distansundervisa, kan enligt Rubenowitz (2004, ss. 97–99) förklaras som att stimulansen i arbetet minskat vilket kan leda till försämrade prestation, psykiska påfrestningar och sämre engagemang i arbetet.

Skolledningen är medveten om att distansarbetet medfört utmaningar och påfrestningar för gymnasielärarna. Det som gjort att övergången från traditionell undervisning till distansundervisningen varit möjlig är att gymnasielärarna varit flexibla och anpassat sig efter förändringarna. Vidare har skolledningen skapat förutsättningar för gymnasielärarna i form av socialt stöd, frihet i sitt arbete och förtroende varpå lärarna kunnat anpassa sig och upprätthålla arbetsmiljön.

5.3.4 Ständig kommunikation och samarbete för arbetsgemenskap

Skolledningen strävar efter att hålla kommunikationen och samarbetet i gång både inom ledningsgruppen och med gymnasielärarna. Kommunikationen och kontakten med andra har varit en viktig del av skolledningens arbete och som under covid-19 fått ett större fokus. En intervjuperson från skolledningen berättade följande:

“Vi har alltid arbetat nära tillsammans, men nu körs allt i princip förbi gruppen. För att se till att vi alla säger samma saker, se till att vi alla gör saker på ett säkert sätt och för att se till att kommunikationen från oss till personalen når fram. Det är mycket viktigt. Jag tror att situationens betydelse har höjts så det är nödvändigt att ständigt vara i kontakt med varandra” (Ledningsperson 1, Innerstadsskola).

Intervjupersonen från ledningen betonar hur viktigt informationsflödet inom ledningsgruppen är till lärarna. Att ledningen arbetar och strävar efter ett gott arbetsklimat leder till att det skapas en god arbetsgemenskap där personalen trivs och etablerar en god kontakt inom kollegiet (Rubenowitz, 2004, ss. 97–99). Skolledningen beskriver att de arbetar tillsammans både som ett team och i relation till gymnasielärarna varpå kommunikationen är grunden för att hålla kontakten och samarbetet med varandra i gång. Liknande resultat fann McLeod & Dulsky (2021, ss. 7–11) i sin studie, om att i en krissituation är det viktigt att ledare delar med sig av information, är flexibla och är tydliga i kontakten med sin personal. Denna studie har visat liknande resultat i och med att distansarbetet gjort att den sociala kontakten mellan skolledningen och gymnasielärarna blivit negativt påverkat varpå de har behövt inkludera alla i processen i form av att dela viktig information och finnas till hands för varandra. En öppen kommunikation och stöttande arbetsgemenskap leder i sin tur att det bildas en god psykosocial arbetsmiljö för både ledningsgrupp och för lärarkollegiet.

5.3.5 Ny arbetssituation – nya förväntningar

Ett annat tema som identifierades är att distansutbildningen medfört en ny arbetssituation och nya förväntningar på gymnasielärarna. Däribland skolledningen fått ställa om och arbeta på nya sätt under covid-19, men med samma höga förväntningar på lärarna. En intervjuperson från skolledningen berättade följande:

“Vi hade höga förväntningar och vi har sagt att vi har det också. Vi har en stor tilltro till att lärarna kommer att kunna klara av det här att ha distansundervisning och det har gått otroligt bra ska jag säga, om man tänker på vad man faktiskt utsätter lärarna” (Ledningsperson 2, Botkyrka kommuns skola).

Intervjupersonen beskriver att hen har höga förväntningar på gymnasielärarna och har tilltro till att de klarar av distansundervisningen. En annan intervjuperson från skolledningen beskrev följande:

“Vi har alltid haft höga förväntningar på lärare och förmodligen också höga krav //Jag tror att kraven är väldigt annorlunda med online undervisningen” (Ledningsperson 2, Innerstadsskola).

Skolledaren beskrev att distansundervisningen ställer nya krav på lärarna med tanke på att deras arbete förändrats till distans. En tredje intervjuperson från skolledningen berättade följande:

“När det gäller personalens förväntningar förblir de desamma, dock måste du vara sympatisk för hur enskilda lärare påverkats på olika sätt // Så det är viktigt att vi har den dialogen med lärare, så att de känner att de kan prata med oss om vad de går igenom så att vi kan hjälpa till att stödja de” (Ledningsperson 1, Innerstadsskola).

Intervjupersonen beskrev att förväntningarna varit oförändrade, men att den empatiska aspekten i kontakten med gymnasielärarna haft en större betydelse i samband med distansarbetet. Det som kännetecknar skolledarna är deras medvetenhet kring sina förväntningar på gymnasielärarna och att de haft förståelse för hur de behövt anpassa sina förväntningar och krav under distansundervisningen.

Skolledarnas medvetenhet och empatiförmåga under distansarbetet har gjort att de inte belastat sin personal med ytterligare ansvar eller krav. Att arbetsbelastningen är gynnsam för de anställda på både fysisk och psykisk nivå är tecken på en god arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004, ss. 97–98). Att arbetsbelastningen är i kontroll innebär inte att det sociala stödet från skolledningen inte längre är viktigt. I en annan studie fann Harris (2020, s. 325) att skolledare behöver ha empati och tålamod samt ställa rimliga krav på sina medarbetare under covid-19. Studien belyser att skolledarna är medvetna om sina höga förväntningar på gymnasielärarna varpå de har behövt vara flexibla och tillmötesgående med sin personal. Förväntningarna och kraven har blivit resultatet av en ny situation som lärarna hamnat i varpå ledningen behövt ha tilltro, empati och ge stöd till sin personal under hela processen.

5.3.6 Krav-Kontroll-Stödmodellen

Skolledningen har satt upp ramar och riktlinjer för lärarna vad gäller övergripande skolbeslut under covid-19. Däremot har de låtit lärarna ha friheten att själva utforma sin undervisning, fått vara flexibla och planera hur de vill lägga upp sitt arbete.

Att det finns balans mellan *krav* och *resurser* på arbetsplatsen kan leda till att individen utvecklar hanterbarhet och kontroll (Eklöf, 2017, ss. 133 – 134). Skolledningen har varit tydliga med att de har förtroende för gymnasielärares kompetens och förmåga att hantera distansundervisningen. Det är ett tecken på att lärarna utvecklat både *hanterbarhet* och *kontroll* i sitt arbete under distansundervisningen, vilket tyder på att det funnits en balans mellan resurser och krav på arbetsplatsen. Skolledningen är däremot medveten om att det finns gymnasielärare som varit trötta på distansarbetet och att de vill tillbaka till klassrummet, vilket kan uppfattas som att gymnasielärarna inte känt stimulans i sitt arbete och ett ökat missnöje. Att personalen känner missnöje är ett tecken på att kraven och resurserna är i obalans (Eklöf, 2017, ss. 134 – 137). Ledningen har däremot varit medvetna om förändringen som distansundervisningen medfört i gymnasielärares arbetsmiljö och har därmed behövt anpassa sina krav och förväntningar. De har behövt öka sin tillgänglighet, flexibilitet, har även gett personalen utrymme att själva hitta sin väg och vara tillmötesgående.

Inom det sociala stödet har skolledningen belyst att distansarbetet medfört svårigheter i att upprätthålla den sociala kontakten med lärarna. För att främja en god psykosocial arbetsmiljö behöver personalen känna att det finns stöd att få från chefer (Eklöf, 2017, ss. 134 – 137). Skolledarna har arbetat med att skapa förutsättningar gentemot lärarna för att uppnå tilltro och fungera som en stödfunktion. De har strävat efter att hålla en öppen kommunikation, vara tillgängliga och har förtroende för sin personal vilket i sin tur främjar arbetsgemenskapen på arbetsplatsen. I det stora hela har skolledningen arbetat efter vad Josefsson & Berggren (2013, ss. 80 - 83) kallar för *aktiva arbeten*, vilket innebär att det ställs höga *krav* på anställda men att de har goda möjligheter att påverka sitt arbete samt att det finns en aktiv *stödfunktion*. Det noteras hur skolledningen varit medvetna om att gymnasielärarna påverkas olika mycket av pandemin varpå de har behövt vara öppna, empatiska och samarbetsvilliga.

5.4 Slutsatser

Resultat och analysavsnittet visar följande slutsatser för gymnasielärare och skolledningen i relation till studiens följande tre frågeställningar.

Studiens första frågeställning handlar om gymnasielärarnas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö under distansarbetet. Gymnasielärare har upplevt frihet och utrymme att själva bestämma över sin distansutbildning. Det som skiljer sig åt bland gymnasielärare är deras uppfattningar kring hur stimulerande distansarbetet varit.

En annan slutsats studien identifierat är att lärarna upplever en god relation med skolledningen, som bygger på en öppen kommunikation och transparens i beslut som tas. Däremot har relationen och det sociala samspelet med både kollegor och elever påverkats negativt i samband med distansarbetet. Det har gjort att flera av gymnasielärarna upplevt att kontakten med eleverna varit utmanande att upprätthålla varpå de behövt öka sitt elevfokus.

Studiens andra frågeställning undersöker vilka effekter den psykosociala arbetsmiljön haft i gymnasielärares välmående under distansundervisningen. En slutsats är att gymnasielärarnas välmående och professionella utveckling har påverkats olika, beroende på hur meningsfullt de upplevt att distansarbetet varit för deras individuella utveckling och arbetstillfredsställelse.

Andra slutsatser studien identifierat är att distansundervisningen, gjort det svårt för gymnasielärare att kunna upprätthålla den naturliga kontakten med eleverna. Det framkom även att flera gymnasielärare upplevt svåra känslor vid avsaknaden av elevkontakten.

Den tredje frågeställningen berör skolledningens roll och betydelse för gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö. Skolledningens roll för lärarnas arbetsmiljö har varit att hålla en öppen kommunikation, vara tillgängliga och visa förtroende i att låta personalen hitta sitt eget arbetssätt.

En annan slutsats är att kontakten mellan skolledningen och gymnasielärarna varit svår att upprätthålla i samband med distansarbetet. Skolledningen har även varit medveten om att distansarbetet medfört nya utmaningar och förväntningar på gymnasielärarna. De har därför arbetat med att ge lärarna stöd, tilltro och empati för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö.

6 Diskussion

Läraryrket (2020, ss. 6 - 11) belyser att lärarnas psykosociala arbetsmiljö brustit under covid-19. Tidigare rapporter från Läraryrket (2018, s. 5) belyser samma problematik där lärarnas arbetsmiljö påverkats negativt på grund av en hög arbetsbelastning och stress i jämförelse med andra yrkesgrupper. Denna studies relevans är att den fokuserat på den sociala aspekten i läraryrket och därför har fokus varit att undersöka hur covid-19 påverkat lärarnas arbetsmiljö.

Syftet med studien är att undersöka gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisning under covid-19 samt skolledningens roll och betydelse för lärarnas arbetsmiljö. I detta ingår att undersöka lärarnas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö, vilka effekter det haft på deras välmående samt skolledningens roll i relation till lärarnas distansundervisning. Studien avgränsades genom att fokusera på följande tre frågeställningar.

Studiens första fråga är att undersöka hur gymnasielärare upplever sin psykosociala arbetsmiljö under distansundervisningen. Studien visar att lärarna har friheten att utforma och planera sin undervisning. Det har bland målgruppen varit en förutsättning för att upprätthålla en god psykosocial arbetsmiljö. Andra resultat från studien visar att gymnasielärare upplevt en personlig utveckling, utforskat nya metoder online och hittat nya sätt att undervisa på. Resultatet har i likhet med tidigare forskning från Bergdahl & Nouri (2020, ss. 9 - 12) visat att lärare i sin nya arbetsmiljö, behövt bli praktiskt inriktade, utöka sina erfarenheter och samla på sig nya färdigheter.

En annan aspekt gällande lärarnas upplevelse av distansarbetet visar att de har behövt anpassa sig till sin nya arbetssituation varpå de inte upplevt den personliga utvecklingen som andra gymnasielärare uttrycker. Studien har identifierat en skillnad i gymnasielärarnas upplevelse av distansarbetets stimulans under covid-19.

Andra resultat som framkommit är att lärarna upplever en god relation med skolledningen, som bygger på en öppen kommunikation och transparens i beslut som tagits. Den bild som gymnasielärarna har gentemot skolledningen visar en öppenhet för en samverkande kultur. Liknande resultat fann Harris (2020, ss. 321 – 324) i sin studie, om att skolledare behöver leda skolpersonalen genom öppenhet och samarbete speciellt i denna krisperiod. Gymnasielärarnas

bild av skolledningen ger en indikation på att de befinner sig i en god psykosocial arbetsmiljö med en fungerande stödfunktion.

Brister i gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö visar att det sociala samspelet med både kollegor och elever påverkats negativt i samband med distansarbetet. Flera av lärarna har upplevt att kontakten med eleverna varit utmanande att upprätthålla varpå de behövt öka sitt elevfokus. Tidigare forskning från Bergdahl och Nouri (2020, ss. 12 – 13) visar att distansarbetet stärkt relationen mellan lärare och elev. Forskarna fann i sin studie att de sociala interaktionerna däremot har förändrats vilket satt nya krav på lärarrollen. Denna studie visar motsatsen till forskarnas resultat gällande den förbättrade relationen mellan lärare och elev.

Andra resultat från Bergdahl & Nouri (2020, ss. 12 - 13) som är relevanta till denna studie, är att distansarbetet satt nya krav på lärarrollen. I denna studie har gymnasielärarna upplevt att de behövt öka sin medvetenhet kring sina elevers hälsa och välmående. Lärarnas nya arbetsuppgift kring ett ökat elevfokus har resulterat i att de fått ett ökat ansvar, vilket gjort att de behövt följa upp och stödja eleven i större utsträckning än tidigare. Om detta har en negativ eller positiv effekt i förlängningen för gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö är svårt att fastslå.

Den andra frågeställningen undersöker den psykosociala arbetsmiljöns effekter i lärarnas välmående under distansundervisningen. Studiens resultat visar att gymnasielärarnas nya arbetsmiljö på distans och deras välmående är starkt kopplad till sin elevgrupp, vilket i sin tur påverkat hur meningsfullt de upplevt distansarbetet. Elevernas frånvaro i skolan är en del av gymnasielärarnas arbete som de inte kunnat ha kontroll över. Det har lett till att lärarna upplevt svåra känslor och gjort det utmanande att upprätthålla den naturliga kontakten med eleverna. Andra studier (Sethi & Saini, 2020, Kim & Asbury, 2020) visar att lärare och elever, främst fokuserat på att de behövt anpassa sig till nya former av undervisning och hur man ska nå fram till elevgruppen. Resultatet i denna studie har i stället visat att elev frånvaron har påverkat lärarna negativt. De har varken kunnat se sina elever eller fånga upp de på samma sätt som de annars hade gjort om de befann sig fysiskt i skolan.

Resultatet har även visat positiva aspekter i relation till gymnasielärarnas välmående. Lärare som haft en positiv upplevelse har funnit meningsfullhet i att undervisa på distans. Bergdahl och Nouri (2020, ss. 12–13) fann liknande resultat om att lärare har behövt hitta nya lärometoder, utöka sina erfarenheter och kunskaper. Denna studie har visat en annan synvinkel på frågan, att lärarnas enskilda uppfattningar av distansarbetet blir avgörande för hur de upplever sin

psykosociala arbetsmiljö. Att vissa lärare uppfattar distansundervisningen som stimulerande eller meningsfull medan andra inte gör det, har visat sig ha olika effekter i deras välmående.

Efter att båda frågeställningar besvarats tillämpades KASAM (2005) modellen, som har visat att gymnasielärarna fortsatt att arbeta trots alla förändringar i deras psykosociala arbetsmiljö.

KASAM modellens resultat visar att gymnasielärare både kunnat *begripa* och *hantera* sin nya arbetsmiljö, trots att *meningsfullheten* i arbetet skiljer sig åt bland målgruppen.

Slutligen handlar frågeställning tre, om att undersöka vilken betydelse och roll skolledningen haft för gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö. Skolledningen har haft en medvetenhet om att det ställts nya förväntningar och krav på gymnasielärarna under denna kris varpå de behövt bemöta personalen med tilltro, empati och stöd för att kunna upprätthålla en god arbetsmiljö. I likhet med studiens resultat, fann McLeod & Dulsky (2021, ss. 7 – 11) att skolledningen behövt utstråla säkerhet och trygghet för sina anställda. Vidare fann forskarna att ledningen behövt arbeta aktivt med att bemöta personalen med medkänsla och förståelse snarare än med krav och kontroll. Utifrån både gymnasielärarna och skolledningen i denna studie, stämmer forskarnas resultat väl överens i hur den psykosociala arbetsmiljön sett ut. Skolledningen har skapat förutsättningar för gymnasielärarna i form av att ge de frihet i sitt arbete, öppen kommunikation och visat förtroende. Det har i sin tur lett till att lärarna och ledningen kunnat skifta till distansarbete och samtidigt upprätthålla en god arbetsmiljö.

Att det finns en god relation mellan ledningen och gymnasielärarna är grunden för att bygga ett fungerande samarbete, vilket leder till att de ses som ett stöd system för sina anställda (Eklöf, 2017, ss. 92–93). Skolledningen har strävat efter ett samarbete med gymnasielärarna men har samtidigt varit medvetna om att det funnits en minskad social kontakt varpå de vardagliga samtalen och spontana möten inte skett i samma omfattning. Harris (2020, ss. 321 – 324) visar i sina studier att en effekt av covid-19 lett till att skolledningen blivit distanserad från skolpersonalen. Harris fann att skolledningens förhållningssätt gentemot lärarna ska bygga på vänlighet, empati och rimliga krav. I denna studie har skolledningen beskrivit en medvetenhet kring att den minskade sociala kontakten med lärarna, inte skett i samma omfattning som tidigare. Det har resulterat i att ledningen behövt arbeta med att vara tillgängliga, empatiska och samarbeta med lärarna i större utsträckning.

Slutligen tillämpades i studiens sista frågeställning Krav-Kontroll-Stödmodellen, som visat att skolledningen arbetar efter vad Josefsson & Berggren (2013, ss. 80 - 83) kallar för *aktiva*

arbeten. I studien har det framkommit att skolledningen ställer krav på sina anställda men har varit medvetna om att de behövt låta gymnasielärarna arbeta och finna kontroll i sitt eget arbete. Vidare har skolledningen arbetat med att vara öppna och empatiska för att utgöra en stödfunktion för lärarna. Eklöf (2017, ss. 91–92) fann att chefernas inflytande påverkar den psykosociala arbetsmiljön i form av att de planerar, fördelar uppgifter och ska samtidigt finnas som stöd till sin personal. I denna studie har skolledningens roll och betydelse för gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö, belyst vilka förutsättningar och utmaningar de behövt arbeta med i samband med distansundervisningen.

Studiens bidrag har besvarat syftet och frågeställningarna. Tidigare forskning har besvarat och bekräftat delar av resultaten i studien, dock har denna studie med sitt bidrag funnit sina egna resultat. Utifrån en kartläggning av gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö, har studien kunnat identifiera och belysa vilka förutsättningar och utmaningar som de stött på i samband med distansundervisningen. Gymnasielärarnas upplevelse av sin nya psykosociala arbetsmiljö, har en inverkan i hur de antingen utvecklats eller anpassat sig till sitt arbete. Goda förutsättningar har varit autonomi, en öppen ledning och stimulerande arbetsuppgifter. Det har likaså funnits utmaningar i form av bristande motivation, minskad social kontakt med kollegorna och eleverna. Den minskade elevkontakten har i sin tur påverkat lärarnas välmående negativt.

Skolledningen har i likhet med gymnasielärarna beskrivit att de funnits tillgängliga och är öppna för personalen. Distansarbetet har även medfört svårigheter i deras arbete i form av en minskad social kontakt med gymnasielärarna. Arbetet belyser att distansarbetet har orsakat en bristande social kontakt mellan skolans aktörer. Både mellan elever och lärare, mellan lärare och kollegor samt mellan skolledningen och kollegiet. Utmaningen med att upprätthålla den sociala kontakten visar en effekt av distansarbetet, som behöver belysas och arbetas proaktivt med framöver för att främja en god psykosocial arbetsmiljö för lärarna.

Studien belyser att lärare fyller en viktig funktion i samhället och att de behöver prioriteras i samma utsträckning som man gör med eleverna. Om våra gymnasielärare upplever välmående, kommer eleverna också att göra det (Netolicky, 2020, ss. 393 - 394). Barn och unga är nyckel till framtiden, lika viktiga är våra lärare för att barn och ungas utveckling, utbildning och hälsa ska prioriteras (Skolverket, 2020). Lärarnas välmående och upplevelse av en god psykosocial arbetsmiljö bör prioriteras i samma utsträckning som vi prioriterar våra barn och unga.

6.1 Metoddiskussion

Studien utgår från en kvalitativ metod med totalt 15 intervjupersoner, från två olika gymnasieskolor i Stockholms län. Intervjupersonerna består av både skolledning och gymnasielärare.

Den kvalitativa metoden har gjort det möjligt att genom intervjuer närma sig och få en inblick i individernas berättelser och tankar (Trost, 2010, s. 32). En svårighet med studien är att den troligen missar de personerna med de mest negativa upplevelser. Om en lärare till exempel är sjuk, mycket stressad, eller upplever stora psykosociala problem på arbetsplatsen kommer hen inte att ställa upp en intervju. Detta tar studien inte hänsyn till vilket troligtvis ger inverkan i det slutgiltiga resultatet.

Studien hade även kunnat utgå från en kvantitativ metod i form av enkätstudier, men skulle presenterat statistik och inte gått på djupet i intervjupersonernas berättelser. Den kvalitativa metoden har varit lämplig till denna studie, för att den fokuserar på att få fram intervjupersonernas tankar, upplevelser och berättelser. Det insamlade intervjumaterialet har varit omfattande att både analysera och tolka för att få fram resultat.

Intervjumaterialet har därför behövt arbetas med på ett så systematiskt och transparant sätt som möjligt för att utvärdera resultatet. För att minimera risken för en alltför stor variation på svaren på frågorna som ställdes, har det varit viktigt att lyssna aktivt på respondentens svar där kontrollerande samt sammanfattande frågor har nyttjats för att bekräfta budskapet.

En annan styrka i studiens resultat är uppfyllandet av *överförbarhetskriteriet*. Populationen i studien är rätt omfattande då totalt 15 personer från två olika skolor intervjuats. Populationen består av både lärar- och ledningsrepresentanter i olika kön mellan åldrarna 25 – 60 år. Resultatet visar att gymnasielärare och skolledningen hade likartade upplevelser för de två olika skolorna, vilket gör det rimligt att anta att det finns flera lärare i andra skolor som också har likartade upplevelser. En nackdel som eventuellt försvagar överförbarheten i studien, är att den är genomförd enbart i Stockholms län och är därmed inte överförbar till andra städer i Sverige eller utomlands.

Studiens resultat har bidragit till att ge en ökad förståelse kring hur våra svenska gymnasielärare upplevt deras dagliga arbete och hur de mått i samband med distansundervisningen. Skolledningens deltagande har varit en viktig del i studien med tanke på att det stämmer bra överens med lärarnas upplevelser under covid-19.

6.2 Framtida forskning

Studien har fokuserat på att intervjua både gymnasielärare och skolledningen om lärarnas psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisningen. I studien har det framkommit att den sociala kontakten och stimulansen har blivit negativt påverkat av distansarbetet mellan elever, lärare, kollegor och skolledningen. Till framtida forskning är det värt att undersöka vidare kring hur den sociala kontakten och en god arbetsgemenskap bland parterna kan upprätthållas även via distans. För att kunna göra det möjligt behövs mer forskning kring skolledningens psykosociala arbetsmiljö och hur de hanterat krisens effekter för hela verksamheten.

7 Referenslista

- Antonovsky, Aaron. (2005). *Hälsans mysterium*. Upplaga 2. Natur & Kultur Akademisk.
- Abrahamsson, Lena. & Johansson, Jan. (2013). Hundra år Av Långsamhet: Exposé över Begreppet Psykosocial Arbetsmiljö. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 19.2. s. 1 – 9.
- Bergdahl, Nina. & Jalal, Nouri. (2020). Covid-19 and Crisis-Prompted Distance Education in Sweden. *Technology, Knowledge and Learning*. DOI: 10.1007/s10758-020-09470-6. S. 1 – 17.
- Braun, Virginia. & Clarke, Victoria. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative research in psychology. Vol. 3.(2). s. 77 – 101.
- Bryman, Alan. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl., Stockholm: Liber.
- Eklöf, Mats. (2017). *Psykosocial Arbetsmiljö: Begrepp, Bedömning Och Utveckling*. 1 uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Florian, Klapproth, Lisa Federkeli, Franziska Heinschke, & Tanja Jungmann. (2020). Teacher's experiences of stress and their coping strategies during COVID-19 induced distance teaching. *Journal of Pedagogical Research*. Vol. 4(4). s. 1 – 9.
- Garrick, Adam, Anita S. Mak, Stuart Cathcart, Peter C. Winwood, Arnold B. Bakker. & Kurt Lushington. (2014). Psychosocial Safety Climate Moderating the Effects of Daily Job Demands and Recovery on Fatigue and Work Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 87 (4). s. 694-714.
- Goddard, Richard, O' Brien, Patrick. & Goddard, Marion. (2006). Work Environment Predictors of Beginning Teacher Burnout. *British Educational Research Journal*. Vol. 32 (6). S. 857-874.
- Harris, Alma. (2020). COVID-19 – school leadership in crisis? *Journal of Professional Capital and Community*. Vol. 5.3/4. S. 321 – 326.
- Kim, Lisa. & Kathryn Asbury. (2020). Like a rug has been pulled from under you: the Impact of COVID-19 on Teachers in England during the First Six Weeks of the UK Lockdown. *British Journal of Educational Psychology*. Vol. 90 (4). S. 1062 – 1083.
- McLeod, Scott. & Dulsky, Shelley. (2021). Resilience, reorientation, and reinvention: school leadership during the early months of the covid-19 pandemic. *Frontiers in Education (Lausanne)*. Vol.6. s. 1 – 13.
- Netolicky, Deborah M. (2020). School leadership during a pandemic: navigating tensions. *Journal of Professional Capital and Community*. 5.3(4). S. 391 – 395.
- Karasek, Robert. & Theorell, Töres. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kvale, Steinar. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lagrosen, Stefan. & Lagrosen, Yvonne. (2020). Workplace Stress and Health - the connection to quality management. *Total Quality Management & Business Excellence*. DOI: 10.1080/14783363.2020.1807317. s. 1 – 14.

- Läraryrket (2018). *Fast i en obalans mellan krav och resurser- en granskning av lärares arbetsbelastning och stress*. Stockholm: Läraryrket.
https://res.cloudinary.com/lararforbundet/image/upload/v1527256285/1256fa071d61f355ad6fc2fe46d2c30f/Rapport_stress_maj2018.pdf (Hämtad 2021-04-26)
- Läraryrket (2020). *Läget är katastrofalt, pressat och ohållbart*. Stockholm: Läraryrket
https://res.cloudinary.com/lararforbundet/image/upload/v1604063733/b3fb4e66eab617072acab1dafa2643f5/La_get_a_r_katastrofalt_pressat_och_ohallbart.pdf (Hämtad 2021-04-26)
- Parker, Philip D, Andrew J Martin, Susan Colmar. & Gregory A Liem. (2012). Teachers' Workplace Well-being: Exploring a Process Model of Goal Orientation, Coping Behavior, Engagement, and Burnout. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 28 (4). S. 503 – 513. .
- Rubenowitz, Sigvard. (2004). *Organisationspsykologi och Ledarskap*. 3 uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Sahlin, I. (2013). Sociala problem som verklighetskonstruktioner. I: Meeuwisse, A. & Swärd, H. (red). *Perspektiv på sociala problem*. 2 uppl., Stockholm: Natur och kultur.
- Sethi, Gurleen. & Navreet Saini. (2020). COVID-19: Opinions and Challenges of School Teachers on Work from home. *Asian Journal of Nursing Education and Research*. Vol. 10 (04). S. 1 – 6.
- Skolverket. (2020). *Främja barns och elevers hälsa*. Stockholm: Skolverket.
<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/framja-barns-och-elevers-halsa> (Hämtad 2021-05-20)
- Tang, Jessica, Janice Leka. & Stavroula MacLennan. (2013). The Psychosocial Work Environment and Mental Health of Teachers: A Comparative Study between the United Kingdom and Hong Kong. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Vol. 86.6. s. 657 – 666.
- Trost, Jan. (2010). *Kvalitativa Intervjuer*. 4 uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html> (Hämtad 2021-05-10)
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf (Hämtad 2021-05-10)
- Weman-Josefsson, Karin. & Berggren, Tomas. (2013). *Psykosocial Arbetsmiljö Och Hälsa*. 1 uppl., Lund: Studentlitteratur.

8 Bilagor

8.1 Bilaga 1 Informations-och samtyckesblankett



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Samtycke till behandling av känsliga personuppgifter i samband med studentarbete vid Södertörns högskola

Jag samtycker till att Södertörns högskola behandlar följande personuppgifter i studentarbetet "Covid-19:s påverkan i skolvärlden: en studie om gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö samt skolledningens roll" i enlighet med nedanstående beskrivningen.

Vilka personuppgifter kommer att behandlas?

- Namn
- E-postadress

Vilka känsliga personuppgifter kommer att behandlas?

- Hälsa
- Välmående

I vår studie kommer vi att behandla känsliga uppgifter kring hälsa och välmående relaterat till informanternas psykosociala arbetsmiljö.

Vad är syftet med behandlingen av personuppgifter?

Vi ber om samtycke att behandla följande uppgifter: namn, mailadress, samt arbetsplats. Behandlingen av personuppgifter sker för att hålla kontakten under datainsamlingen, samt för att möjliggöra jämförelser mellan skolor med olika förutsättningar. Alla personuppgifter behandlas konfidentiellt och i enlighet med god vetenskaplig sed, vilket bland annat innebär att de anonymiseras inför analysarbete och publikation. Personuppgifterna kommer förstöras så fort som möjligt, men senast vid uppsatsarbetets slut. I den slutliga publikationen kommer det inte finnas med någon information som gör det möjligt att identifiera dig.

Etikprövning har skett av handledare:

Namn: Olav Nygård

Etikprövning sker i enlighet med de forskningsetiska principerna fastställda av Vetenskapsrådet. [Läs mer här.](#)

Etikprövning sker i enlighet med de forskningsetiska principerna fastställda av Vetenskapsrådet. [Läs mer här.](#)

På vilken rättslig grund kommer personuppgifterna att behandlas?

Personuppgifterna behandlas med ditt uttryckliga samtycke. Deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak. Om du inte samtycker till personuppgiftsbehandlingen kan du göra det utan att drabbas av negativa konsekvenser.

Lagringsform och skyddsåtgärder: Personuppgifterna förvaras i pappersform och/eller elektroniskt. Alla personuppgifter anonymiseras och pseudonymiseras.

Lagringstid och gallring: Informations- och samtyckesblanketten bevaras och gallras efter 10 år. Personuppgifterna som spelats in och antecknats under intervjuer raderas när uppsatsen är avslutad och betyg ska sättas.

Vilka är mina rättigheter?

Enligt EU:s dataskyddsförordning har du rätt att få ta del av samtliga personuppgifter om dig som hanteras (registerutdrag) Du har även rätt att få dina uppgifter rättade vid fel. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller invända mot behandling av personuppgifter. Forsättningsvis har du rätt till dataportabilitet, dvs. rätt att överföra personuppgifter från en personuppgiftsansvarig till en annan "utan att hindras". Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att behöva ange orsak.

Vem ska jag vända till om uppgifter är felaktiga eller jag vill ångra mitt samtycke?

Behöver du få felaktiga uppgifter rättade, komplettera med saknade uppgifter (rättelse) eller ångrar du ditt samtycke (återkallelse) kan du i första hand kontakta ansvarig student och/eller dennes handledare (se kontaktuppgifter nedan). Du kan även vända dig till Södertörns högskolans dataskyddsombud på dataskydd@sh.se.

Personuppgiftsansvarig: Södertörns högskola är juridiskt ansvarig för studentens personuppgiftsbehandlingar i studentarbeten. Du kan alltid nå Södertörns högskola via e-post registrator@sh.se eller telefon 08 608 40 00.

Dataskyddsombud: Har du funderingar eller klagomål om hur dina personuppgifter behandlas kan du alltid vända dig till Södertörns högskolas dataskyddsombud på dataskydd@sh.se.

Klagomål: Är du inte nöjd med högskolans hantering av dina personuppgifter har du alltid rätt att lämna klagomål till Datainspektionen. Du når dem via e-post: datainspektionen@datainspektionen.se eller telefon 08-657 61 00.

Kontaktuppgifter till ansvariga studenter och handledare:

Namn på kursen, Institution.

Handledare: Olav Nygård

Studenter: Angella Alyass, Alejandra Meza

.....

Genom mitt undertecknande nedan bekräftar jag att jag har tagit del av ovanstående information och är införstådd med hur mina personuppgifter kan komma att behandlas. Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl.

Datum och ort

Underskrift

Namnförtydligande

8.2 Bilaga 2 Intervjuguide för gymnasielärare



Intervjufrågor till gymnasielärare

Syftet med studien är att undersöka gymnasielärarnas psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisning under covid-19 samt skolledningens roll och betydelse för lärarnas arbetsmiljö. I detta ingår att undersöka gymnasielärares uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö, vilka effekter det haft på gymnasielärares välmående, samt skolledningens betydelse i relation till distansundervisningen för gymnasielärare.

Vi kommer att utgå från frågorna nedan och följdfrågor kan tillkomma under intervjuens gång. Du får intervjufrågorna i förväg för att ge dig en inblick i vad det är vi kommer att undersöka om i vår studie. Intervjun beräknas vara mellan 45–60 minuter. Intervjun kommer att spelas in och du kan avbryta intervjun när som helst.

Berätta lite om din yrkesroll. Vad gör du idag?

→ Hur länge har du jobbat inom denna arbetsplats?

Hur har covid-19 perioden varit för er?

→ Har det påverkat ditt arbete? På vilket sätt?

→ Är det distansarbetet i sig, eller osäkerheten, eller att många är sjuka, eller något annat?

→ Tror du att skolan blivit påverkat på andra sätt än andra arbetsplatser?

→ I vilken utsträckning har det påverkat arbetsmomenten, och hur har det upplevts?

→ Känner du att du har möjligheten att tillämpa dina egenskaper och kunskaper under denna period?

I vilken utsträckning har covid-19 påverkat den psykosociala arbetsmiljön?

- Har det påverkat arbetsgemenskapen? På vilket sätt?
- Har det förändrat din delaktighet som lärare i olika beslut?
- På vilket sätt har ledningen möjliggjort för lärarna att ha inflytande över distansundervisningen?
- Känner du att ledningens förväntningar eller krav på dig som lärare har påverkats? På vilket sätt?

Har covid-19 perioden påverkat relationen mellan lärare och ledningen?

- Vad har varit viktigt i samarbetet med ledningen under denna period?
- Hur upplever ni att relationen med ledningen har varit under covid-19?
- Hur har stödet till lärarna sett ut vid övergången från traditionell undervisning till distansundervisning?

Upplever du att din lärarroll har förändrats under pandemin? På vilket sätt?

- Har era arbetsuppgifter förändrats på något sätt, i så fall på vilket sätt?
- Känner du att ditt sätt att lära har förändrats under denna pandemi? På vilket sätt?
- Hur ser du på din ansvarighet idag som en del av lärarkåren?
- Hur har ni anpassat er till denna form av krishantering?
- Upplever du att det funnits en förändring i bland annat din roll, din auktoritet, ditt ansvar och stödet från ledningen. Förklara?

Frågor gällande lärarnas uppfattning om ledningen

- Har ledningen kunnat bibehålla en samverkande kultur med lärarna under denna krisperiod? Vilka svårigheter har det funnits med det?
- Upplever du att ledningens roll har förändrats under pandemin? På vilket sätt?

Finns det något vi kan lära oss av sättet att arbeta under pandemin, och i så fall vad?

- Var har ni dragit för lärdomar av pandemin inom din yrkesroll?
- Vad har ni dragit för lärdomar kring er hälsa under covid-19?

8.3 Bilaga 2 Intervjuguide för skolledningen



Intervjufrågor till skolledningen

Syftet med studien är att undersöka gymnasielärares psykosociala arbetsmiljö vid distansundervisning under covid-19 samt skolledningens roll och betydelse för lärares arbetsmiljö. I detta ingår att undersöka gymnasielärares uppfattning av sin psykosociala arbetsmiljö, vilka effekter det haft på gymnasielärares välmående, samt skolledningens betydelse i relation till distansundervisningen för gymnasielärare.

Vi kommer att utgå från frågorna nedan och följdfrågor kan tillkomma under intervjuens gång. Du får intervjufrågorna i förväg för att ge dig en inblick i vad det är vi kommer att undersöka om i vår studie. Intervjun beräknas vara mellan 45–60 minuter. Intervjun kommer att spelas in och du kan avbryta intervjun när som helst.

Berätta lite om din yrkesroll. Vad gör du idag?

→ Hur länge har du jobbat inom denna arbetsplats?

Hur har covid-19 perioden varit för er?

→ Har det påverkat ditt arbete? På vilket sätt?

→ Är det distansarbetet i sig, eller osäkerheten, eller att många är sjuka, eller något annat?

→ Tror du att skolan blivit påverkat på andra sätt än andra arbetsplatser?

→ I vilken utsträckning har det påverkat arbetsmomenten, och hur har det upplevts?

→ Känner du att du har möjligheten att tillämpa dina egenskaper och kunskaper under denna period?

I vilken utsträckning har covid-19 påverkat den psykosociala arbetsmiljön?

→ Har det påverkat arbetsgemenskapen?

→ Anser du att det skett en förändring i lärarnas delaktighet kring de beslut som tas i skolan? På vilket sätt?

→ Hur har ni möjliggjort för lärarna att ha inflytande över distansundervisningen? På vilket sätt?

→ Har det påverkat era förväntningar eller krav på lärare? I så fall på vilket sätt?

Har covid-19 perioden påverkat relationen mellan lärare och ledningen?

→ Vad har varit viktigt i samarbetet med lärarna under denna period?

→ Hur upplever ni att relationen med lärarna har varit under covid-19?

→ Hur har stödet till lärarna sett ut vid övergången från traditionell undervisning till distansundervisning?

Upplever du att ledningens roll har förändrats under pandemin? På vilket sätt?

→ Har era arbetsuppgifter förändrats på något sätt, i så fall på vilket sätt?

→ Känner du att ditt sätt att leda har förändrats under denna pandemi? På vilket sätt?

→ Hur ser du på din ansvarighet idag som en del av skolledningen?

→ Hur har ni arbetat med denna form av krishantering?

→ Upplever du att det funnits en förändring i bland annat din roll, din auktoritet, ditt ledningsansvar och ditt professionella stöd för lärarna. Förklara?

→ Har ledningen kunnat bibehålla en samverkande kultur med lärarna under denna krisperiod? Vilka svårigheter har det funnits med det?

Finns det något vi kan lära oss av sättet att arbeta under pandemin, och i så fall vad?

→ Var har ni dragit för lärdomar av pandemin inom er och lärarnas yrkesroll?

→ Hur har ni arbetat med sammanhållning, stöd, den psykosociala arbetsmiljön och ohälsa under covid-19?