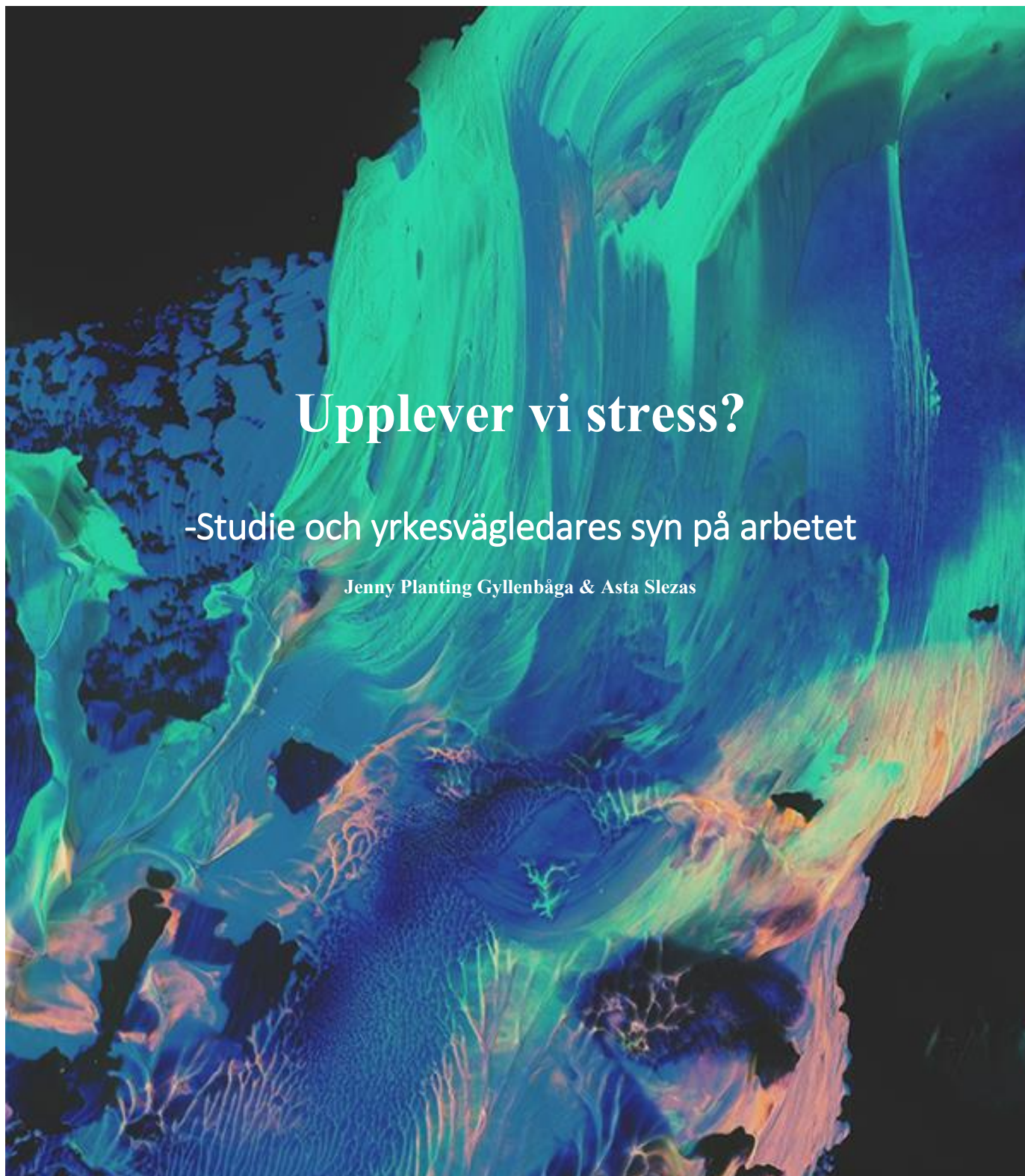




UMEÅ UNIVERSITET



Upplever vi stress?

-Studie och yrkesvägledares syn på arbetet

Jenny Planting Gyllenbåga & Asta Slezas

Examensarbete, 15 hp

Studie- och yrkesvägledarprogrammet, 180 hp

Vt 2019

Sammanfattning

Stress finns både i det privata och på jobbet, stress på jobbet innebär bland annat en dålig passform mellan individen och miljön men framför allt är det de högt ställda kraven som bidrar till stress och sjukdom. Syftet med studien är att ta reda på hur arbetssituationen ser ut för studie- och yrkesvägledare inom grundskolan, vad som stressar dem och ta reda på vilka förbättringar de har. Vi vill också veta hur deras PRAO-situation ser ut samt se eventuella förändringar från 2001 när en annan studie genomfördes. Detta undersöks med hjälp av en webbenkät indelad i fyra delar där 84 respondenter deltog i studien. Resultatet visar att PRAO är den uppgift som stressar mer än hälften av respondenterna och detta upplever dem som mest stressande. Förutom PRAO är även elevantalet och tiden ett problem som innebär stress. Trots stress har de flesta klarat sig ifrån sjukskrivningar och en möjlig förklaring är att studie- och yrkesvägledare får behövligt stöd ifrån sin arbetsplats. Många bra förslag kom in från respondenterna, däribland PRAO-samordnare, färre elever, större tjänster och tydligare arbetsbeskrivningar med mera.

Nyckelord: Grundskola, Stress, Studie- och yrkesvägledare, PRAO

Förord

Vi vill tacka de som hjälpt oss att göra denna uppsats, deltagare i enkäten, personer som hjälpt oss hitta material, svarat på frågor utöver enkäten men också hjälpt oss på annat vis för att få denna uppsats färdig.

Vi vill också tacka varandra för stöttning gott samarbete.

Jenny och Asta

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. INLEDNING | 5 |
| 1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR | 6 |
| 2. KUNSKAPSÖVERSIKT | 7 |
| 2.1 STRESS | 7 |
| 2.2 ARBETSRELATERAD STRESS | 9 |
| 2.3 PRAO:NS BETYDELSE FÖR ELEVENNS FRAMTID OCH PRAO:NS ORGANISERING PÅ SKOLAN | 10 |
| 3. TIDIGARE FORSKNING | 12 |
| 4. TEORETISK UTGÅNGSPUNKT | 16 |
| 4.1 KASAM – KÄNSLA AV SAMMANHANG | 16 |
| 4.2 KRAV-KONTROLL-STÖD-MODELLEN | 17 |
| 5. METOD | 19 |
| 5.1 VAL AV METOD | 19 |
| 5.2 GENOMFÖRANDE OCH ANALYSMETOD | 19 |
| 5.3 URVAL OCH BORTFALL | 20 |
| 5.4 AVGRÄNSNING | 21 |
| 5.5 STUDIENS TILLFÖRLITLIGHET | 21 |
| 5.5.1 Studiens reliabilitet och validitet | 21 |
| 5.5.2 Reflektion över deltagare | 22 |
| 5.6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN | 22 |
| 6. RESULTAT OCH ANALYS | 24 |
| 6.1 HUR SER DET UT? | 24 |
| 6.1.1 Studie- och yrkesvägledarnas bakgrund | 24 |
| 6.1.2 Stressen på jobbet | 24 |
| 6.1.3 Situation i sin helhet | 26 |
| 6.1.4 Vilka lösningar har studie- och yrkesvägledarna | 30 |
| 6.1.5 Jämförelse mellan 2001 och 2019 | 34 |
| 7. DISKUSSION | 36 |
| 7.1 METODDISKUSSION | 38 |
| 7.2 FRAMTIDSDISKUSSION | 39 |
| 8. SLUTSATSER | 40 |
| REFERENSLISTA | 42 |

Bilaga 1: Webbenkät

Bilaga 2: Informationsbrev/inlägg

1. Inledning

”Det är inte stressen som dödar oss utan hur vi reagerar på den. Att inta rätt förhållningssätt kan omvandla negativ stress till något positivt”

(Hasson, 2008, s. 9).

Stress är ett ord som i princip blivit ett modeord, och något som belyser vår tid idag. Många definierar det till tidsbrist, att inte räcka till, ha känslan av otillräcklighet, inte hinna med det man ska. (Währborg, 2019).

Man kan förklara stress på olika sätt, bland annat att stress är en reaktion som uppstår vid olika stressorer, vilket är människokroppens sätt att göra sig beredd på att agera och öka sin uppmärksamhet (Assadi & Skansén, 2000, Antonovsky, 2015).

I det moderna samhället pratas det mycket om stress och troligen finns det inte en enda människa som inte känner sig stressad i livet. Dessutom kretsar personers liv mycket idag kring arbete- vilket kan leda till stress. Enligt Europeiska Arbetsmiljöbyrån (2019) är stress ett av de största problemen på arbetsplatser, med förlorade arbetsdagar som potentiell konsekvens. Stressen orsakas av psykosociala risker, högt ställda krav, hög arbetsbelastning, bristfälligt stöd från kollegor/chef samt bristande inflytande på arbetsutförandet.

Enligt Arbetsmiljöverkets rapport (2018) uppger cirka 53 % av alla sysselsatta att de upplever stress och psykiska påfrestningar på grund av hög arbetsbelastning. Rapporten tar även upp tidigare år (2012–2015) och konstaterar att anmälningar om hög arbetsbelastning har fördubblats mellan åren 2012–2015 och då är både kvinnor och män i åldern 45–54 år representerade.

Hittills har det inte gjorts några djupare undersökningar i Sverige rörande studie- och yrkesvägledarens stress i arbetet. Det finns bara några få rapporter som berör ämnet. Det har skrivits två examensarbeten vad det gäller studie- och yrkesvägledarens stress i arbetslivet. Den ena har skrivits av Bohner & Lundstedt (2001) som undersökte om studie- och yrkesvägledare på grundskolan upplever sin arbetssituation som stressig. Av studiens resultat framgick att det som orsakar stress är att anordna PRAO samt gymnasievalet. Vidare framkom det att stress också orsakas av arbetsuppgifter som inte är relaterade till en studie- och yrkesvägledares uppgifter samt arbete på två skolor samtidigt, även om det inte ansågs som ett jätteproblem. Det andra examensarbetet författades av Jacobsson (2009) och undersökte studie- och yrkesvägledare för vuxna. Undersökningen kom fram till att studie-

och yrkesvägledarna mår förhållandevis bra och att majoriteten inte upplevde några symptom på stress.

Det har gått cirka 18 år sedan den tidigare studien som var ett examensarbete, vad gäller stress hos studie- och yrkesvägledare verksamma i grundskolan, vilket är det område vi är intresserade av. På grund av detta väcktes intresset att undersöka vad som hänt sedan dess, kvarstår samma stressfaktorer eller är det annat som stressar studie- och yrkesvägledare på grundskolan, och utifrån det titta på eventuella lösningar.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen är att kartlägga och synliggöra studie- och yrkesvägledarnas arbetssituation på grundskolan, då med ett fokus på om de upplever stress. Utöver detta vill vi även se hur studie- och yrkesvägledarna själva ser på möjliga förändringar. Detta kommer att undersökas med hjälp av en webbenkät.

För att uppnå syftet kommer följande frågor att besvaras:

- Vad är det i arbetet som stressar studie- och yrkesvägledare?
- Hur ser PRAO-situationen ut för studie- och yrkesvägledarna?
- Vad kan man göra för att förbättra situationen?
- Har det skett någon förändring från början av 2000-talet?

2. Kunskapsöversikt

2018 kom Arbetsmiljöverket ut med en rapport om arbetsmiljöstatistik (Arbetsmiljöverket, 2018). I rapporten kan man läsa hur det är ställt på arbetsmarknaden för de nästintill fem miljoner yrkesverksamma i Sverige. Arbetsmiljöverket (2018) menar på att nästan tre av tio någon gång har haft arbetsrelaterade besvär under den senaste 12-månadersperioden. Den höga arbetsbelastningen anses vara den största anledningen till dessa besvär - 65 % uppger att det är anledningen. Besvären är skilda, men de flesta känner av trötthet, värk men också oro och ångest är vanligt. Oro och ångest är mer vanligt hos kvinnor i åldern 30–49 år (Arbetsmiljöverket, 2018).

Frånvaro från jobbet på grund av arbetsrelaterade besvär förekommer; var tredje har någon gång under en 12-månadersperiod varit frånvarande från sitt jobb. Frånvaro som varat mer än fyra veckor är något lägre, 10 %. Rapporten visar även på att de som har en fast anställning har fått mer hjälp av sin arbetsgivare, än de som inte är fast anställda (Arbetsmiljöverket, 2018).

Personer inom vård, omsorg och utbildning är de områden som är mer drabbade av arbetsrelaterade besvär. Man kan se en trend av större problematik inom yrken där kvinnor är överrepresenterade (Arbetsmiljöverket, 2018).

2.1 Stress

Inom medicinen och psykologin är stress något som kan beskrivas som de anpassningsreaktioner i kroppens organsystem som framkallas av psykiska och fysiska prövningar. Stress är alltså en reaktion på att en individ har utsatts för ett betydande krav och påfrestningar av fysisk, känslomässig och intellektuell karaktär (Ellneby, 2000).

Stress är i första hand en reaktion av det fysiska slaget - men det är inte det fysiska hotet, utan det psykiska en individ ställs inför. Detta innebär att en individ måste möta den stressiga situationen mentalt. Är situationen av psykisk karaktär är reaktionen antingen att fly eller kämpa, som senare styr vårt beteende (Schéele, 2000). Något som är viktigt att poängtera är att stress inte är ett statiskt tillstånd som lätt kan påvisas med objektiva mätmetoder (Ellneby 2000). Så stress är en term som används och finns på många läppar men som ingen objektivt kan beskriva - men en sak är säker och det är att den finns.

Det man kan konstatera är också att det finns många olika stressorer, faktorer som stressar. Währborg (2009) nämner bland annat tekniken, det som skulle vara till hjälp i vardagen, har idag blivit en stressfaktor. De flesta idag äger en dator eller mobiltelefon., där man kan vara

uppkopplad 24/7. Detta innebär också att arbetstid och fritid suddas ut. Alla ställen kan idag bli en arbetsplats och avkopplingen försvinner.

Det finns även den fysikaliska stressen, ljus, ljud, dofter, temperaturer med mera som människan utsätts för. Till skillnad från de psykosociala stressorerna kan dessa mätas på ett objektivt sätt. Dock är kunskapen om de fysikaliska stressorerna begränsad, det finns dock ett område som är något så när studerat; buller. Buller kan man förklara som ”oönskat ljud”, en subjektiv förklaring. Bullret mäts i decibel (dB), och beroende på ljudets styrka kan det leda till olika reaktioner i kroppen (Währborg, 2009).

Förändringar i livet kan vara tufft för många. Förändringar kan vara av både psykisk och fysisk karaktär och påverka olika mycket beroende på vem det drabbar. Förändring i form av separation eller förlust kan spela en stor roll i utvecklingen av stress och stressrelaterade sjukdomar. Emotionella stressorer är en annan stressor som Währborg (2009) tar upp och då har det sociala nätverkets en stor betydelse. Det sociala nätverket; kontakten med andra är så pass viktigt i våra liv att utan det kan det leda till stora problem för individen. Social isolering och dess betydelse bevisades förr med olika experiment. Idag är sådana experiment inte tillåtna då det anses vara tortyr (inlåsning i ett ensamt och kallt rum). Med detta har man kunnat visa på att mänskliga relationer är viktiga för att människan ska må bra.

Den sista stressoren Währborg (2009) nämner är de sociala stressorerna som inbegriper arbetsförhållanden. Att vara arbetslös, ha en dålig arbetstillfredsställelse med mera förknippas med en ökad risk för stressrelaterade sjukdomar. Ett arbete som ställer höga krav på den anställde och som inte själv kan påverka sin situation löper stor risk för att drabbas av stress. Hur du jobbar kan även det öka risken för stress; de som jobbar skift löper större risk att drabbas (Währborg, 2009).

Vad som stressar en individ är högst individuellt - det som stressar en person kanske inte stressar en annan. Detta beror på vad man har med sig i sitt bagage sedan innan och hur man är som person. Men det finns de faktorer som många upplever som stressande och det är just arbetsbelastning och sociala krav. Men det är också de situationer där man upplever liten eller ingen kontroll (www.1177.se Vårdguiden, 2019).

Stress är inte enbart negativt; det kan i måttliga mängder vara positivt. Att vara nervös inför ett prov, delta i en tävling, problemlösning, att utsättas för en utmaning och klara det/uppå ett mål (Währborg, 2009). Men för att det positiva med stress inte ska bli negativt behövs återhämtning. Utan återhämtning kommer kroppen och vår mentala energi och reserver att sina. Stress blir negativt när det är upprepande, intensivt och pågår under lång tid. När den negativa stressen börjar påverka en individ är känslan av att vara jagad en ständig

följeslagare. När det blir mer allvarligt ökar risken för sjukdom, beteendeförändringar och även dödsfall (Assadi & Skansèn, 2000).

2.2 Arbetsrelaterad stress

Det som är stressade på jobbet är den dåliga passformen mellan människa och miljö. Ett exempel som är när en omorganisation görs på en arbetsplats och personalen blir förflyttade till något som absolut inte fungerar; den så kallade ”skräphögen”. Detta kan leda till att personalen inte känner sig uppskattade eller nedvärderade och kränkta. Passformen kan också vara dålig mellan människan och dess behov av till exempel uppskattning, ansvar, och miljöns möjligheter till att kunna tillgodose detta. Det kan även leda till ett hot mot de mänskliga behoven om välbefinnande, självkänsla, självförverkligande. Vid till exempel omorganisationer eller omplaceringar kan gruppgemenskapen förändras kraftigt, vilket oftast leder till konflikter (Arnetz & Ekman, 2005).

Enligt Olofsson (2015) är arbetsrelaterad stress är ett problem som är individuellt för varje person. De vanligaste orsakerna till arbetsstress kan man dela i tre anledningar: den första är relaterad till högt ställda krav på arbetet, den andra med emotionella krav på arbetet och den tredje är relaterad till problem som förknippas med relationer i privatlivet. Linér (2016) menar på att stress i arbetslivet har samband med obalans mellan individens förmåga att hantera situationen och ställda krav från omgivningen. Dagens samhälle bygger på mycket information och individen måste ta ställning i många frågor. Personer som har begränsade möjligheter att bestämma över sina arbetsuppgifter, försörjning och sitt liv är obalanserade vilket leder till att ohälsan och stressen blir större (Linér, 2016).

Dotevall (2001) menar att arbetsgivarna ställer höga krav på de anställda och för en del kan arbetet upplevas som utmanande och spännande samt bra avlönade. För andra kan det vara pressande, tråkigt, monotont och dåligt avlönade.

Det är allmänt känt att informationsflödet idag är en stor del av vår vardag. Tempot har ökat, krav ställs på arbetstagarna att vara tillgängliga även kvällar och helger via e-post, telefon eller liknande. Det är tydligt att prioriteringar måste ske (Theorell, 2003).

Beroende på var man jobbar finns det olika stressorer som skapar en stressreaktion. På en fabrik kan buller, kemiska ämnen med mera vara en stressor. Medan i ett annat jobb kan vara andra faktorer. En stressor, oavsett form kan vara både positiv och negativ men det som är gemensamt är att de skapar en stressreaktion. Ett exempel är förlust av ett jobb som oftast upplevs negativt och därmed skapar en stressreaktion. Ett annat exempel är en befordran som kan upplevas som något positivt men som ändå kan skapa en stressreaktion.

En stressor kan upplevas som större än vanligt om flera saker utom ens kontroll händer; exempelvis att bilen går sönder på vägen till ett viktigt möte (von Oniciul, 1996).

Typiska jobbrelaterade stressorer

- Många förändringar och komplexitet
- Oförutsägbarhet
- Bristande kompetens
- Orealistiska mål
- Mål som flyttas
- Motstridiga krav och mål
- Snabba omsvängningar
- Svårigheter att hitta balansen mellan arbete och familj
- Krav, förväntningar och oklara roller
- Avsaknad av inflytande
- Samarbets- och rollkonflikter
- Tidspress
- Komplexa uppgifter
- För stor arbetsmängd
- Avbrott

(Andersen & Brinkmann, 2015)

Enligt Eriksson & Larsson (2018) är det bevisat att cirka en fjärdedel av alla arbetande har psykiska och/eller fysiska besvär på grund av arbetsmiljön. Sedan 1995 ser man ett samband mellan en ökning av besvär och förhållanden i arbetsmiljön. Allt detta innebär att individen har mindre kontroll och ökade arbetskrav, vilket leder till fördubbling av stress.

2.3 PRAO:ns betydelse för elevens framtid och PRAO:ns organisering på skolan

Från och med 1 juli 2018 är PRAO (Praktisk arbetslivsorientering) med minst 10 dagar obligatorisk för elever på grundskolan - detta gäller vare sig skolan är kommunal, fristående eller bedrivs med annan pedagogisk inriktning (10 kap 6–7§, Skolförordningen). Att hitta praktikplatser åt elever är huvudmannens ansvar om skolan är kommunal och om skolan är fristående är ledningens ansvar. Alla elever ska få en likvärdig undervisning där elevens kön, sociala eller kulturella bakgrund med mera inte ska spela roll. Detta ska också spegla organiseringen av PRAO: n. För att hitta praktikplatser kan man ta hjälp av föräldrar eller eleverna själva men detta måste meddelas innan. I slutändan är det dock huvudmannens ansvar att alla får en plats och att det uppfyller andra viktiga krav (10 kap 8a§, Skollagen). Huvudmannen kan delegera detta arbete men det ska då inte enbart tillfalla studie-och yrkesvägledaren utan även lärarna har en del i detta. Skulle ingen praktikplats hittas finns

alternativet att eleven får vara med på ett yrkesprogram men detta ska enbart ske om lämplig plats inte har hittats (10 kap 8a§, Skollagen).

Att ha PRAO har flera positiva aspekter; bland annat skapas nya kunskaper om deras omvärld. Eleverna får även kunskap om olika arbeten som finns men också en inblick i den enskildes egna intressen och kommande val. En elev kan få prova på sitt drömyrke och efter detta ha sin bana utstakad (Skolöverstyrelsen 1991, Studie- och yrkesvägledare, Karlstad, 2019). PRAO:n ger även den teoretiska kunskapen från skolan ett fäste i det praktiska arbetet från praktikplatsen. Att befästa, men och få prova. nya kunskaper kan ge en elev den motivation den behöver för kommande gymnasiestudier. Den personliga utvecklingen gynnas även den; här blir eleven behandlad som en vuxen, med ansvar. Här kan elever med svårigheter få chansen att växa och få känna att de duger och kan (Skolöverstyrelsen, 1991). Med detta sagt är det viktigt att elever får en så utarbetad och organiserad PRAO då detta kan vara en väg för eleven att bestämma sin kommande utbildning och senare yrkesbana.

På de flesta skolor är det studie- och yrkesvägledarens hela ansvar, vilket visat sig vara en stor stressor för många. Några kommuner har en PRAO-samordnare eller en annan liknade position/profession vars uppgift är att hitta platser. Andra kommuner har en samordnare som samarbetar med studie- och yrkesvägledaren för att underlätta deras arbete (Studie- och yrkesvägledare, okänd kommun, 2019). Enligt en studie- och yrkesvägledare från Gislaveds kommun har en arbetsfördelning införts där många yrkesprofessioner är representerade från skolan, men också från olika förvaltningar (Studie- och yrkesvägledare, Gislaveds kommun, 2019). Det ser alltså lite olika ut i olika kommuner.

På gymnasiet är det en mentor eller programlaget som ser till att deras elever får en APL-plats - där är studie- och yrkesvägledaren oftast inte involverad alls. Yrkeslärare har också en del kontakter i det yrket de undervisar i, vilket underlättar arbetet (Studie- och yrkesvägledare, okänd kommun, 2019).

3. Tidigare forskning

Det har studerats en hel del kring studie- och yrkesvägledning; dock inte så omfattande i kombination med stress. Det finns forskning från andra länder som visar att studie- och yrkesvägledare upplever stress i sitt arbete.

Det finns mer studier som rör skolpersonal och deras upplevelse av stress och arbetssituation, bland annat en rapport från Yrkesmedicinska Institutet (2000). De har med hjälp av skolpersonal från grundskolan studerat hur det är ställt med skolpersonalen. Studien visade på att de som inte jobbat så länge, mindre än 1 år uppvisade mindre grad av utmattning. De som jobbat mellan 1–5, 6–10 samt över 10 år inom skolan kunde ingen skillnad i graden av utmattning urskiljas men uppvisade utmattning i något högre grad. Studien visade även på att ju större skolorna är, var risken både stor och extremt stor för utmattning. Dock är det yrket i skolan som påverkar mest, om man befinner sig i en riskzon eller inte. Lärarna är de som är värst drabbade, vilket kan förklaras av att de är den största professionen i skolan. Utifrån studien kunde man konstatera att 24 % av skolans personal befinner sig i någon typ av riskzon, något högre risk än sjukvårdspersonal på 22 %. För en extrem riskzon av utmattning är det 8 % av skolpersonalen och 3 % för sjukvårdspersonal (Yrkesmedicinska institutet, 2000).

När det gäller storleken på skolan så är det något som påverkar, och det är dessutom något som har bevisats i andra studier. Det är därför viktigt att stora skolor uppmärksammas, och ges resurser för att personalen inte ska må dåligt i sitt arbete (Yrkesmedicinska institutet, 2000). Sedan 2000 har inte yrkesmedicinska institutet kommit ut med någon ytterligare studie som rör skolpersonal.

I rapporten *Studie- och yrkesvägledning i grundskolan och gymnasieskolan*, skriven av Sveriges Riksdag (2018) kom det fram till att en stor del av studie- och yrkesvägledarna jobbar på flera skolor. Vilket kan medföra att man utsätts för stress och har sämre möjligheter än andra med en fast anställning och större tjänster att bli en del av gemenskapen. Det kan även bli svårt att vara ett stöd för övriga inom skolan.

Samma tendens om ökad stress hos studie- och yrkesvägledare som jobbar på flera skolor bekräftas av en rapport från Lärares Riksförbund (2015). Där visades det sig att 31 % av grundskolans studie- och yrkesvägledare jobbade på två skolor, 23 % på fler än två skolor. Det är alltså 54 % av grundskolans studie- och yrkesvägledare som arbetar på mer än en skola. Lärares Riksförbund bedömer enligt enkätundersökningens resultat att delade tjänster innebär ökad arbetsbelastning.

Bohner & Lundstedt (2001) genomförde en kvalitativ undersökning som rör ämnet stress och studie- och yrkesvägledare på grundskolan. Undersökningen bygger på sex intervjuer med utbildade studie- och yrkesvägledare och som jobbar på olika grundskolor i en mindre kommun. Undersökningens syfte var att ta reda på om studie- och yrkesvägledare inom grundskolan upplever sin arbetssituation som stressig. Undersökningen visade att fyra av sex intervjuade upplever stress i sitt arbete periodvis. Av de resterande två uppgav den ena att arbete är konstant stressigt, och den andra nämnde att den inte upplevde någon stress.

Det som stressade mest är att anordna PRAO samt gymnasievalet. Dessa arbetsuppgifter är mest tidskrävande enligt de flesta. Vad det gäller arbetsuppgifter som inte är relaterad med deras tjänst enligt de intervjuade är att de hjälper till i biblioteket, vara rastvakt eller att vara lärarvikarie. Enligt samtliga tillfrågade fanns det ingen arbetsbeskrivning för arbetet. Gällande sin påverkan på sin arbetssituation menar alla att var och en kan påverka sin arbetssituation i stor omfattning. Slutligen framgick det att delade tjänster har betydelse för upplevelsen av stress, men ansågs inte påverka jättemycket (Bohner & Lundstedt, 2001).

Undersökningen omfattade inte förebyggande åtgärder mot stress, men enligt respondenterna är kontroll över sitt arbete och heltidstjänst på varje skola en lösning. En annan uppger att det skulle behövas en till studie- och yrkesvägledare på samma skola. En annan föreslog administrativ hjälp med till exempel PRAO (Bohner & Lundstedt, 2001).

Jacobsson (2009) utarbetade en kvantitativ enkätundersökning för studie- och yrkesvägledare för vuxna. I undersökningen deltog 51 studie- och yrkesvägledare. Erhållet resultat visade att respondenterna mår förvånade nog bra och fann inga symptomen på stress. En av frågorna som ställdes var om det finns någonting som skulle kunna göras för att göra studie- och yrkesvägledares arbete lättare- majoriteten svarade att de inte hade några förbättringsförslag. Dock uppgavs det att fler kollegor skulle kunna underlätta arbetet.

En annan studie från Sverige genomfördes av Vilhelmsson & Heiska (2011), en studie som berör studie- och yrkesvägledarnas arbetssituation. Studiens fokus ligger på KASAM:s tre begrepp- *meningsfullhet*, *begriplighet* och *hanterbarhet*. De sex olika respondenterna såg sitt arbete som meningsfullt på olika sätt, bland annat ansågs mötena mellan vägledare och klient som meningsfulla, framför allt ses de som meningsfulla när klienten efterfrågar samtal men också få vara med i vägledningsprocessen. När samarbetet med kollegor fungerar och när klimatet bland dem fungerar ger en av respondenterna en känsla av meningsfullhet, man finns med i ett större sammanhang (Vilhelmsson & Heiska, 2011).

När det gäller begreppet begriplighet nämns utbildningen de gått som en faktor, den har gett dem de verktyg som behövs. När vägledningen blir ett löpande band där klienterna står på

kö gör att arbetet inte går att greppa, kännedom om personen gör arbetet mer begripligt. När man dessutom vet vad som gäller gör arbetet mycket enklare att hantera och beroende på vilken organisation man arbetade i var samarbetet en viktig faktor, det blir inte bara begripligt för vägledaren utan även för klienten (Vilhelmsson & Heiska, 2011).

När det gäller att hantera sitt arbete sa respondenterna att förståelsen för varandras arbete spelade en stor roll, men även möjligheten till att kunna påverka sin arbetssituation var viktigt. Att lägga sig på en rimlig nivå för vad en studie- och yrkesvägledare kan hantera gör såklart arbetet lättare. Man kan inte allt och är man nedveten om det kommer arbetet bli mer hanterbart. När man vet att man ligger efter eller på annat sätt har mycket att göra är lösningen att delegera (Vilhelmsson & Heiska, 2011).

Utländska studier beskriver inte enbart om stress utan också om utbrändhet (burnout). Dessa studier föreslår att man utreder stress i kombination med studie- och yrkesvägledare djupare.

Mullen et al., (2018) kom fram till att studie- och yrkesvägledarnas upplevda stress, utbrändhet och arbetstillfredsställelse inte beror på vilken skola man jobbar på eller deras ålder. En faktor som påverkar upplevd stress är deras erfarenhet, vilket betyder att ju mindre erfarenhet man har, ju större utmaningar möts man av i sitt arbete- med konsekvensen risk för hög stressnivå. Författarna menar också att studie- och yrkesvägledare har hög kravställning och på grund av detta kan de bli stressade, utmattade och till slut utbrända. Lika viktigt att nämna är att minskat arbetsnöje förknippas med ökning av stress – ju högre stress, desto mindre arbetsnöje.

En annan studie gjord av Kim & Lambie (2018) visar och bekräftar Mullens et al. (2018) resultat. Studie- och yrkesvägledare stressas av för högt ställda krav. De menar på att resurserna är begränsade, i förhållande till dessa krav. Förutom det tillkommer administrativa uppgifter som inte är relaterade till deras arbetsuppgifter, brist på tid och brist på stöd. Antalet elever är inte bara stressande för lärare, utan också för studie- och yrkesvägledare. Gündüz (2012) berättar att antalet elever hos en studie- och yrkesvägledare är betydande faktor vad det gäller ökad arbetsbelastning, stress och självförtroende. Författarna menar också på att under upplevd stress hindrar ens användning av sina förmågor.

Enligt Wilkerson & Belini (2006) är en av faktorerna som orsakar stress kopplat till arbetslivserfarenhet – ju yngre man är, desto lättare blir man stressad. En till faktor till stress som nämns i studien är för stor arbetsbelastning, vilket betyder att studie- och yrkesvägledare har för lite tid för att utföra många arbetsuppgifter och på grund av detta känner sig stressade. Vidare beskriver författarna att otydliga arbetsbeskrivningar är en till

faktor till den ökade stressen. Av studien framgår det att ökad stressnivå också är kopplad till utbrändhet och att det leder till ineffektivt arbete, fysiska besvär, ångest samt depression.

4. Teoretisk utgångspunkt

4.1 KASAM – känsla av sammanhang

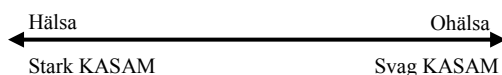
Teorin känsla av sammanhang (KASAM) introduceras av Anton Antonovsky. Teorin menar på att människans stress och hälsa är påverkade genom hur människan upplever sin situation genom att värdesätta hur meningsfull, begriplig och hanterbar deras situation är. Dessa tre är komponenterna i teorin (Antonovsky, 2005).

Antonovsky (2005) menar att *begriplighet* innebär förmågan och förståelsen att göra en bedömning och förklara det som händer. Begriplighet betyder också människans upplevelse av yttre och inre stimuli, en förnuftsmässig förståelse. En människa som har en hög känsla av begriplighet förväntar sig att all information som fås är tydlig, sammanhängande och ordnad. Vid informationsflöden som är otydliga har personen svårt att förstå eller förklara den.

Hanterbarhet är människans upplevelse av att ha tillgång till resurser för att hantera situationen. Personen som har en hög känsla av hanterbarhet känner sig inte att livet är orättvist och har en positiv inställning och att allting kommer att lösa sig.

Den tredje komponenten *meningsfullhet* förklaras som att en person tycker att livet, situationer, händelser som man möter i livet har en mening. Den här komponenten anses vara den viktigaste- en drivkraft som ökar medvetenhet för de resurser som är tillgängliga (Antonovsky, 2005).

KASAM bygger på salutogenetiskt synsätt vilket betyder att man försöker kartlägga anledningen varför människor hamnar i hälsa-ohälsa polen. En del människor klarar sig bra under en hög stressbelastning upprepade gånger, medan andra inte pallar trycket alls. Det är svårt att säga vilka konsekvenser som blir för individens hälsa som orsakas av stressorer, dock kan det konstateras att stressen försvagar organismen. Hur sjuk man blir av stressen beror på hur själva individen hantera detta (Antonovsky, 2005).



Figur 1. Kontinuum (Antonovsky, 2005)

Figuren ovan (figur 1) illustrerar en pol bestående av hälsa och ohälsa där personer rör sig hela tiden.

Enligt Antonovsky (2005) anses personer med stark KASAM fokusera på lösningar av problemet och ser det som en utmaning. De har en stark vilja att lösa problem efter att ha identifierat problemets art och väljer de resurser som behövs. Stark KASAM innebär också att personer visar sina känslor och inte tränger bort dem. Starkt KASAM betyder också att en persons känslor blir mer koncentrerade i en skrämmande situation. I sådan situation kan känslor som smärta, ilska, sorg eller rädsla uppstå, vilka kan motivera till vissa handlingar – man vågar agera när det behövs. Sist men inte minst nämns det att personer med starkt KASAM kan agera flexibelt i olika situationer.

Medan svag KASAM innebär att personer kan känna sig utan hopp, överbelastade och kan uppleva kaos. De har även svårt att anpassa sig till olika nya situationer och ger upp redan från början utan att försöka hantera stressorerna. Författaren konstaterar också att personer med svag KASAM koncentrerar sig enbart på problem, känner skam, övergivenhet, förtvivlan, raseri eller ångest. Dessa känslorna kan begränsa handlingen och provocera fram försvarsmekanismer, människan agerar passivt och försöker gömma sina känslor (Antonovsky, 2005).

4.2 Krav-kontroll-stöd-modellen

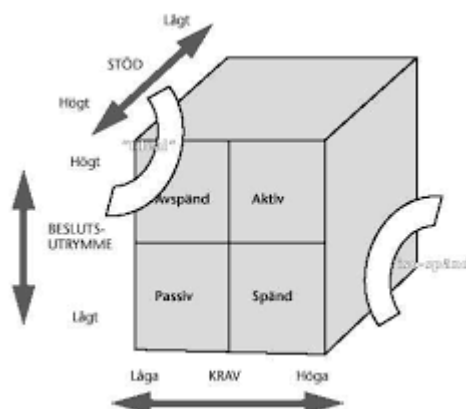
Efter Antonovskys KASAM-modell har det forskats kring ämnet och i och med forskningen har det vidareutvecklats en ny modell- *krav-kontroll-stöd-modellen*. Modellen är framtagen av forskarna Karasek & Theorell i slutet av 1970-talet. Modellen förklarar balansen mellan upplevda krav och egen kontroll, detta innebär att de krav som personen upplever på jobbet ställs i relation till upplevd egen kontroll över sin situation (Hall & Johnson, 1988).

Enligt Karasek (1979) har krav-kontrollmodellen två dimensioner – den ena är storleken av kontroll som individen har över sin arbetssituation och den andra är krav som arbetet ställer på personen. Vad det gäller krav finns det samband mellan tidspress, arbetsmängd och även emotionella och fysiska krav. Kontrolldimensionen innebär i vilken grad anställda personer är kapabla att påverka sin arbetssituation och tillhörande arbetsuppgifter. Författaren menar också att kontroll kan betyda anställdas uppfattning om deras egen kompetens för att genomföra arbetet samt behörighet att ta beslut.

Hall & Johnson (1988) utvecklade Karaseks modell och la en till dimension som benämns *socialt stöd*. Med detta menas att allt stöd som personen får av sina arbetskamrater på sin arbetsplats är positiv. När man får socialt stöd i hög grad av sina kollegor är det positivt och verkar som stressreducerande. Enligt Karasek & Theorell (1990) kan socialt stöd uttryckas genom två stödformer - instrumentellt stöd och emotionellt stöd. Med instrumentellt stöd menas konkret hjälp när det behövs och med emotionellt stöd menas uppskattning,

gemenskap och trygghet. Emotionellt stöd fungerar som en buffert när man har ett arbete där det ställs höga krav. Theorell & Karasek (1996) kom också fram till att socialt stöd kan ha positiv inverkan, då personer litar på varandra i situationer när de behöver hjälp. Detta leder till att misslyckande inte resulterar i några större allvarliga sociala konsekvenser.

Theorell (2003) menar att den teoretiska modellen handlar om förhållandet mellan möjligheter till stöd som personer erhåller från/i sin miljö, beslutsutrymme och yttre psykiska krav.



Figur 2. Krav-kontroll-stöd-modellen (Theorell, 2003)

Av figuren kan det utläsas att det finns fyra Extremsituationer och består av tre dimensioner: kontrollmöjligheter, krav och stöd. En av situationer är *avspänd* och innebär ett brett beslutsutrymme samtidigt som kraven inte är extremt höga, det finns plats för egen planering samt personen får högt socialt stöd från chef och kollegor. Den andra rutan är *passiv* och innebär ett mycket litet beslutsutrymme, lågt ställda krav och lågt stöd. Personen som hamnar i den här arbetssituationen kan känna sig passiva och inte behövd. I längden kan det orsaka stress även om personen har inte så mycket att göra på jobbet. Den tredje situationen benämns som *spänd* och innebär att man har höga krav från omgivningen, litet beslutsutrymme och lågt stöd. Den här situationen är den sämsta enligt författarna eftersom den ökar risken för sjukdomar. Den sista situationen kallas *aktiv* och kännetecknas som att man har höga krav, högt beslutsutrymme och högt stöd. Denna arbetssituation är mest utvecklande och stimulerande och i längden kan det innebära att individen härddas för att klara av framtida ansträngningar. Dock måste man komma ihåg att situation som aktiv kan i vissa fall leda till utbrändhet eftersom motivationen är så hög och vila, privatliv prioriteras bort (Theorell, 2003, Arnetz & Ekman, 2005).

5. Metod

5.1 Val av metod

Undersökningen som har valts är kvantitativ och dess syfte är att mäta och förklara, detta enligt Nyberg & Tidström (2012). Kvantitativ metod har genomförts med hjälp av en webbenkät. Enligt Wenemark (2017) är webbenkäter fördelaktiga då respondenten enkelt och snabbt kan klicka på en länk, för att besvara en enkät. En större mängd data kan samlas in under bara några timmar och informationen från en enkät finns tillgängligt i datorn.

Vidare menar Trost (2016) att en annan fördel är att man kan lägga in funktioner som gör att alla frågor måste vara ifyllda för att komma vidare till nästa fråga, och kunna lämnas in. Något som inte finns för en traditionell enkät, med papper och penna. Trost (2016) menar också att webbenkäter kan vara kostnadseffektiva för att samla in data. För att kunna svara på enkäten behövs det bara tillgång till mobiltelefon, läsplatta eller dator med tillräckligt snabbt internet, som de flesta har idag. Förfrågningar distribueras på ett billigt sätt och man slipper registrera alla mottagna svar separat.

Motiveringen till användandet av just webbenkät som metod är att det sparar tid, svaren kan ses online och följa antalet enkäter och resultat som förändras över tid. Man kan efter en tid kunna se preliminära resultat. Valet av metod har även gjorts av miljöetiska skäl.

5.2 Genomförande och analysmetod

Undersökningen påbörjades med utformning av webbenkäten via hemsidan www.surveymonkey.com (se bilaga 1).

Enkätfrågorna har skapats utifrån teman med hänsyn tagen till studiens frågeställningar. Efter att webbenkäten skapades skedde den första kontakten via Facebook i tre rätt stora studie- och yrkesvägledargrupper, sedan via e-post till cirka 15 studie- och yrkesvägledare på grundskolan. Alla deltagare fick nödvändig information plus länk, via Facebook var informationen lagd i ett inlägg som gav den information som behövdes, för de som fick mail skickades en något bearbetad text med samma information (se bilaga 2). Kontakt med oss författare av studien kunde ske via PM på Facebook, antingen till oss båda eller till den ena där den andra inte var medlem. De som kontaktades via mail kunde maila den som mailat.

Därefter följdes svaren som kom in via hemsidan. När webbenkäten ”släcktes ner” började analysen av den data som kommit in. Alla resultat och värden fanns redan bearbetade på hemsidan, uträknade och klara att använda. Ingen djupare analys kommer att genomföras

för denna studie, enbart den data från enkätens hemsida kommer att användas. En redovisning med procentsatser samt de öppna frågornas svar kommer att göras.

Enkäten består av frågor som ska besvaras med både likertskalor, ja eller nej, samt öppna svar. Likertskalan är i skalan 1–4, där 1 är *instämmer inte alls* och 4 är *instämmer i hög grad*. Dessa frågor ligger efter varandra. Lika så gäller för ja och nej som ligger efter varandra, detta är i syfte att enkäten inte ska se rörig ut. De öppna svaren är placerade i slutet eller i början av del 3 och 4, men även placerade i två frågor där förklaringar/svar skulle ges. Öppna svar finns även i del 1, där antal år i yrket respektive grundskolan skulle fyllas i. Delarna i enkäten är uppdelade i 4 olika delar, för att skapa en viss struktur. Varje del har olika teman, vilket gör enkäten semistrukturerad (Trost, 2016). Del 1 är bakgrundsfrågor, del 2 är de stressorer som skulle kunna stressa en studie- och yrkesvägledare på arbetsplatsen. Den sista och fjärde delen är den del där studie- och yrkesvägledarna ska komma med förslag till att förbättra arbetssituationen/minska stressen.

När det gäller definitionen av ord eller begrepp har det valts att inte definiera detta innan, detta gäller framförallt fråga 7 och 8 (*Om du känner dig stressad, vad är det du känner dig stressad över? Samt Vad är det som i så fall stressar dig mest?*). Detta är på grund av att respondenterna själva ska kunna definiera vad det betyder för dem.

Informationen som rör PRAO har insamlats via Facebook, där frågan ställts öppet i ett inlägg. Denna fråga är ställd för både grundskolan och gymnasiet. Svar har inkommit från olika delar av Sverige samt från de olika efterfrågade skoltyperna. En del nämner vilken kommun det gäller, medan andra inte gör det.

5.3 Urval och bortfall

Deltagarna i studien är studie- och yrkesvägledare på grundskolan. Målsättning var att få svar från 100 respondenter men fick endast in 84 svar. Enligt Trost (2016) är det som tumregel att ju fler svar man får, desto säkrare blir resultatet. Precis som Trost (2016) skriver att fler svar ger bättre underlag, så hade vi inte heller möjlighet att invänta ytterligare svar på grund av uppsatsens tidsram. Varför fler svar inte inkommit framgår inte, men vi får utgå ifrån att de som har haft tid och möjlighet att svara har gjort det. 100 respondenter sattes främst för att få en bra grund att stå på, att 84 svarade får anses som en bra siffra. Varför de sista 16 inte svarat är svårt att svara på och kan endast spekuleras. Inga indikationer har getts på varför de som inte svarat inte har svarat, eller om någon vägrat svara.

Webbenkäten har spridits i tre grupper på Facebook med aktiva studie- och yrkesvägledare, inlägget som skrevs nämndes att det enbart söktes deltagare aktiva på grundskolan. Detta

innebär ett klusterurval, ett strategiskt val då studie- och yrkesvägledare är verksamma just inom grundskolan (Trost, 2016). Vi utgår ifrån att respondenterna är just studie- och yrkesvägledare på grundskolan och att de därmed har tagit till sig den instruktion om de förutsättningar som finns för enkäten (se bilaga 2). Vi kan såklart inte garantera att så är fallet och ser heller ingen anledning att de skulle vara oärliga.

En mycket liten del av deltagarna har rekryterats via mail, de som fått mail är personer som finns i vår bekantskapskrets- ett mindre bekvämlighetsurval (Denscombe, 2009).

Då enkäten skickades ut via Facebook, har inget geografiskt urval gjorts, detta är baserat på att Facebook är så pass bred plattform att många svenska städer/orter är representerade.

Totalt för de tre grupperna på Facebook är antalet medlemmar tillsammans cirka 5500. Vissa av medlemmarna är medlem i flera än en grupp, och på räknas vissa flera gånger. Då det inte förs någon statistik över gruppens medlemmar i vilken organisation de arbetar i, är det svårt att veta exakt hur många som arbetar inom grundskolan.

5.4 Avgränsning

I denna studie har vi valt att fokusera på studie- och yrkesvägledare som jobbar på grundskolan, det är där eleverna gör sina första (egna) val. Studie- och yrkesvägledaren har en stor del i ungas liv. Gymnasiet eller vuxenutbildningar av olika slag bedriver en helt annan typ av verksamhet. Framför allt på vuxensidan bedrivs oftast kontakten med en studie- och yrkesvägledare oftast på frivillig basis. En studie- och yrkesvägledare på grundskolan har fler moment att ta hand om, och har fler obligatoriska inslag än andra områden, ett annat upplägg.

De andra områdena inom professionen har vi koll på genom att läst och även pratat om hur arbetet är och vilka moment som finns med.

5.5 Studiens tillförlitlighet

5.5.1 Studiens reliabilitet och validitet

Validitet och reliabilitet är betydelsefulla kriterier vid bedömning av kvaliteten i en kvantitativ forskning.

Med validitet menas att forskaren mäter det som avses att mäta. Ska hög validitet uppnås vid en enkätundersökning är det viktigt att det är få, eller helst inga fel (Ejlertsson, 2014). Här måste man beakta att enkätens frågor alltid kan tolkas på olika sätt, vad betyder det här för mig? Detta är inget man kan komma undan med så lätt. Ett begrepp eller ord kan alltid förklaras, men det betyder en mer styrd enkät. Deltagarnas (olika) tolkningar av ett

begrepp/ord/fråga kan ge en lägre validitet. Ett exempel är begreppen i fråga 7 och 8 (*Om du känner dig stressad, vad är det du känner dig stressad över? Samt Vad är det som i så fall stressar dig mest?* (se bilaga 1)). Definitionerna av ett ord/begrepp kan variera kraftigt. Validitetskriteriet har även uppfyllts då enkätfrågorna följer studiens syfte och frågeställningar.

Med reliabilitet menas studiens tillförlighet. Detta innebär att frågorna måste vara stabila för att samma personer ska svara på samma frågor ska de kunna svara lika varje gång. Svaren måste vara samma oavsett vem som gör undersökningen (Ejlertsson, 2014). Skulle denna enkät skickas ut av en annan person, skulle enkätens svar bli likadana.

För att reliabiliteten ska vara hög krävs det att respondenterna svarar lika vid två mättillfällen (Ejlertsson, 2014). Detta är inget vi har någon möjlighet till, dels är det människor har studerat- läget förändras och svar kan variera på grund av humör med mera. Sedan har vi aspekten att enkäten är anonym, och det finns ingen logg på vem som svarat, och hur de har svarat. Studien innefattar 84 deltagare vilket är en rätt ok siffra och kan ge studien en något sånär bred bild av läget. Reliabiliteten är på den aspekten hög. Överlag anses reliabiliteten hög för denna studie, för validitet är även den hög.

5.5.2 Reflektion över deltagare

Det finns tre grupper man skulle kunna dela in potentiella deltagare i; de som inte känner någon stress, de som känner stress men som kan hantera det och de som är sjukskrivna. I studien är det framför allt personer i grupp 2, de som känner av stress men som kan hantera det. De som inte känner stress är de som kanske inte väljer att delta i studien, då eventuellt inte känner att de kan bidra med något. Den tredje gruppen; sjukskrivna är de som kanske är så pass utmattade och sjuka att de inte klarar av att fylla i enkäten.

Vi är medvetna om att den mest vänt sig till mellangruppen. Studien innehåller dock en liten skara (7 %) av de som inte känner någon stress, ingen från grupp 3, sjukskrivna. Med 84 deltagare har det ändå gett en rätt så bred bild av läget.

5.6 Etiska överväganden

I den här undersökningen har hänsyn tagits till forskningsetiska principer. Det finns fyra grundläggande krav på forskningen och enligt Vetenskapsrådet (2002) de är:

- *Informationskravet* vilket innebär att deltagare har informerats om syfte med enkätundersökningen samt att deltagande bygger på frivillighet och att all insamlade data inte kommer att användas i något annat syfte.

- *Samtyckeskravet* betyder att de deltagarna som deltar i undersökningen frivilligt och svarar på webenkätsfrågor ger per automatik sitt samtycke. Dock först måste de bestämma sig om de ska svara på frågorna i enkäten eller inte.
- *Konfidentialitetskravet* innebär att deltagarna inte kan identifieras på något sätt och är anonyma. Enkät innehåller inte frågor såsom kön, ålder, arbetsplats, geografiskt ort.
- *Nyttjandekravet* går ut på att det insamlade materialet enbart används för undersökningens syfte och inte utlånas till andra obehöriga.

Dessa fyra etiska riktlinjer kommer beaktas, alla deltagare har informerats om deltagandets frivillighet, en information som gavs till deltagare skriftligt. För denna studie har ett inlägg med information på Facebook skrivits samt med en något bearbetad version med samma information via mejl (Bilaga 2). När deltagarna svarar på enkäten samtycker de till att vara med och att delge information om sig själva. Ingen av oss vet vem som är vem i undersökningen då det insamlade data är avkodad/identifierad. Enkätuppgifterna kommer inte spridits till andra. Vad det gäller nyttjandekravet är materialet enbart vårt och kommer inte ges till någon annan, det kommer efter utfört arbete raderas.

6. Resultat och analys

6.1 Hur ser det ut?

6.1.1 Studie- och yrkesvägledarnas bakgrund

De studie- och yrkesvägledare som deltagit i studien har tillsammans en gedigen erfarenhet inom professionen på hela 658,5 år. Medelår är 7,8 år och de är fördelade mellan 0,5–37 års erfarenhet. Erfarenheten på grundskolan är även den gedigen med 545,5 år; med ett genomsnitt på 6,5 år och är fördelade på 0,5–34 års erfarenhet. 71,4 % jobbar heltid och 50 % av dem arbetar på fler skolor än en, en studie- och yrkesvägledare hade till och med upp till fyra skolor.

6.1.2 Stressen på jobbet

Många av de som besvarat enkäten har upplevt stress under de senaste 12, respektive 6 månaderna (En person kan uppleva/göra något för 11 månader sedan, men inte under de senaste 6 månaderna, eller upplevt/gjort det nyligen men inte för 9 månader sedan. Därav finns de två tidsramarna med), men vad är det som de har stressat över? Den största stressfaktorn är allt arbete som rör PRAO:n, tätt följt av tidsbristen. Det som stressar minst är elevernas attityder och det är heller inte så många av dem som upplever höga krav från sin arbetsgivare. Sex av de svarande upplever att de inte känner någon stress i sitt arbete då det finns en planering, struktur och olika bra dokument för att undvika stressade situationer, en annan förklarar det med att den så pass erfaren att inget bekommer denne. Erfarenhet kan ge en del fördelar helt enkelt. Detta är några av de kommentarer som skulle kunna förklara läget hos vissa av respondenterna.

Under rubriken *Annat* framkom det bland annat att kunskapen om professionen är dålig; inte bara hos kollegor utan även hos chef/ledning. Okunskap kan leda till att arbetet blir av olika anledningar lidande. Exempel på detta är att de får uppgifter från andra yrkesgrupper i skolan som de tror studie- och yrkesvägledaren förväntas eller ska göra. I kombination med att vara ny på arbetsplatsen/yrket kan det leda till att man tar ansvar för dessa uppgifter trots att det inte ligger inom yrkets profession, något som nämdes av två respondenter. Utifrån dessa svar kan man utläsa att erfarenhet både ger kunskap som är viktig i professionen men också för personen själv (Wilkerson & Belini, 2006). Bristen på samarbete och kontakt mellan lärare eller EHT skapar även det en stress. Vissa upplever att stressen kommer från dem själva genom att ta på sig uppgifter/projekt de egentligen inte behöver (som man får eller tar på sig frivilligt). En respondent uttryckte det att det är svårt att säga nej, man vill vara andra till lags, för 4 respondenter är den egna prestige och sina egna höga krav som ställer till det. Nej är oftast ett ord vi inte har i vårt vokabulära förråd,

och är nog en stor anledning till stress, vare sig det är för sin egen skull eller andras. Som en respondent uttryckte sig:

”bara för att det är roligt betyder det inte att man inte blir stressad.”

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

Figuren nedan visar hur deltagarna svarat på frågan vad de stressas av (fråga 7), där fler svar kunde anges.



Figur 3. Vad som stressar studie- och yrkesvägledarna i studien

Som redovisat i (figur 3) kan man se att de svarande stressas av flera olika faktorer, men det finns alltid en förstaplats på allt. Fråga 8 syftar till vad de stressas mest av, av det de kryssat för ifrån föregående fråga. De flesta (29,8 %) anser att PRAO och arbetet kring detta är det som stressar allra mest. Tätt efter kommer tidsbrist på 23,8 %. På tredje plats med 14,3 % kom stressen över att ha fler skolor än en, tätt följt av mängden elever på 13,1%.

Trots att många upplever stress är det få som varit sjukskrivna, de som har varit sjukskrivna uppger att mängden elever och flera skolor i kombination med PRAO-perioden varit en bidragande orsak. En respondent menar på att PRAO-perioden inföll samtidigt som

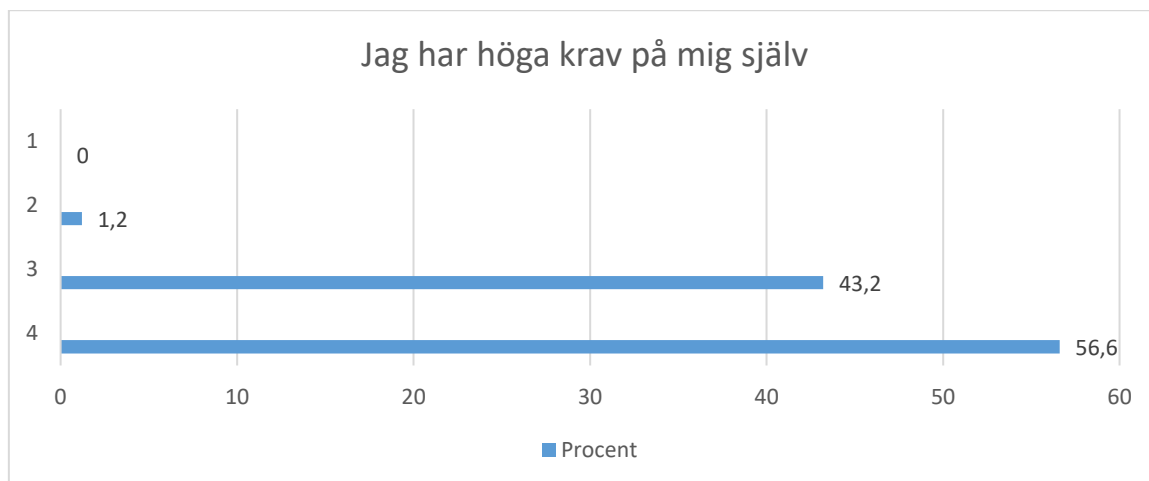
gymnasievalet, vilket ledde till en kollaps och någon tid för återhämtning finns inte enligt 11 %.

Ibland behöver man vara sjukskriven en tid och ibland kan det krävas en kortare paus, med en sjukdag eller två, för att kunna hitta tillbaka till energin och fortsätta sitt arbete. Återhämtning är viktigt för majoriteten (67,7 %) av respondenterna - att koppla av eller från sitt jobb kan innebära mycket och några timmar extra i sängen eller göra något man tycker är kul kan tanka så pass mycket energi för att klara av hektiska perioder. Att många av respondenterna ändå lyckats hålla sig ifrån en sjukskrivning skulle kunna förklaras av att de har så pass mycket återhämtning utanför arbetstid att de klara av det, dock är det inget som nämns specifikt av respondenterna i studien.

6.1.3 Situation i sin helhet

De flesta av studie- och yrkesvägledarna i studien, 47,6 %, kan påverka sin arbetssituation såväl som arbetsuppgifter (47,8 %) i ganska stor grad. Motsvarande 19 % och 21,7 % kan påverka sin arbetssituation och arbetsuppgifter i hög grad. 53,5 % av studie- och yrkesvägledarna uppger att de har ganska stor kontroll över sin arbetssituation. Här ser man att det finns en bra balans; omgivningen påverkar till viss del lite men i själva yrkesutövandet är det personen själv som har kontroll det vill säga inflytande över sin arbetssituation (Linér, 2016). Kontrollen är viktig och har för många i studien varit en faktor för att klara av stressen, detta är baserat på de svar som inkommit. Omgivningen, i detta fall arbetsplatser kommer alltid att ha en viss kontroll, vilket i sig behövs för att en verksamhet ska fungera. Full kontroll från någons sida är nog heller inte bra, en balans är i mångt och mycket det bästa, en reflektion som är baserad på tidigare erfarenheter av livet i stort. En respondent nämner dessutom att ha full kontroll inte gynnar arbetet.

De flesta har krav på jobbet ifrån kollegor eller andra anställda men en del ställer höga krav på sig själv. De som ställer högst krav på jobbet är den anställda själv. Majoriteten av de tillfrågade, 98,8 % ställer höga krav på sig själv. 45 instämmer i hög grad på påståendet, och 35 instämmer till viss del (se figur 4).



Figur 4. Krav på jobbet

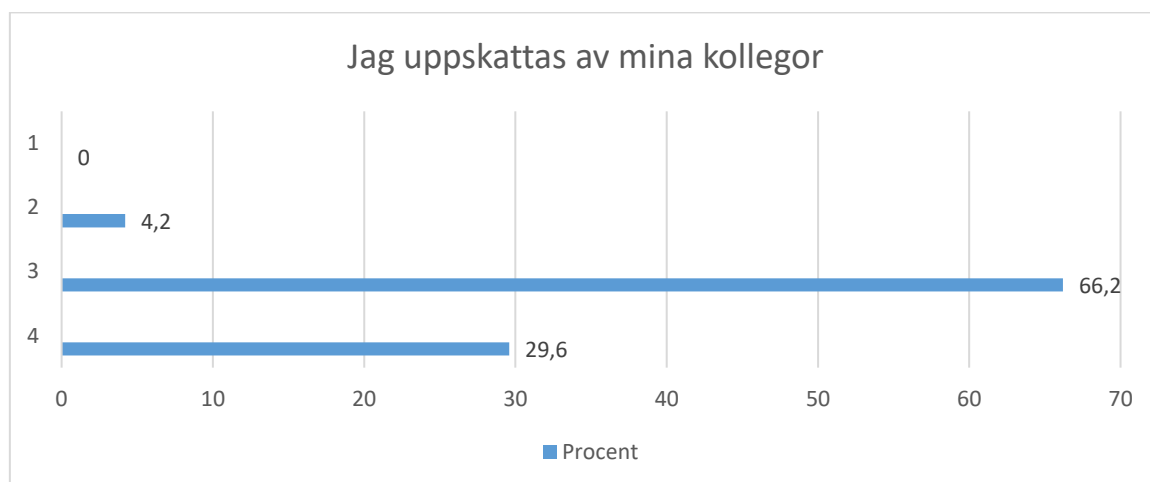
När det kommer till kollegorna så ställer de också en del höga krav, men inte i lika hög grad, 57,1 % instämmer till viss del och 14,3 % instämmer i hög grad. När det kommer till chefen eller ledningen anser studie- och yrkesvägledarna att chefen till viss del ställer höga krav, 64,9 %. 17,5 % anser att de i hög grad ställer höga krav. Med detta kan man se att det ställs en del höga krav, men att det är studie- och yrkesvägledaren själv som ställer de högsta kraven. Att ha höga krav från sig själv kan vara minst lika, om inte mer, stressande än att ha höga krav från någon annan. Trots detta är inte de höga kraven någon stressfaktor (se figur 4), det skulle kunna förklaras att kraven är av en annan karaktär än stressorna. Enligt Theorell (2003) måste kraven vara rimliga. Han menar att kravnivåerna kan se olika ut inom samma verksamhetsområde. Krav är orimliga om arbetstagaren inte klarar av sina arbetsuppgifter inom en viss tid. De flesta verkar ha rimliga krav och verkar klara av dem, detta utifrån de svar som inkommit.

Majoriteten av studie- och yrkesvägledarna (75,3 %) hamnar i arbetsituationen *aktiv*. Det innebär att studie- och yrkesvägledare arbetar aktivt och de har högställda krav på dem och hög egen kontroll. Theorell (2003) menar att de som jobbar på aktiva arbetsplatser utvecklar bättre strategier för att hantera stress på sin arbetsplats för att klara av en period av aktivt arbete, vilket bekräftas i studien och kan förklara att många inte varit sjukskrivna. En mindre del av studie och yrkesvägledare (24,7 %) arbetar i en *spänd* situation när man har höga arbetskrav och litet beslutsutrymme, några av dessa skulle kunna vara de som någon gång varit sjukskrivna.

Det råder inga tvivel om att många studie- och yrkesvägledare (53,2 %) i hög grad känner sig engagerade på sitt jobb. Ett högt engagemang hänger ihop med känslan av meningsfulla arbetsuppgifter. 51,9 % av respondenterna har svarat att de har meningsfulla arbetsuppgifter i *ganska hög grad*, 41,9 % i hög grad. 44 % upplever att arbetsuppgifter man ställs inför

kan bli för svåra, men trots detta känner de flesta att de kan lösa det i ganska hög grad (58 %). För 36,5 % är tron på sig själv god, de tror att det går att lösas i hög grad och att det mesta går att hantera. Genom att se dessa svar kan man se att många av respondenterna tycker om sitt jobb och att det väger över det negativa. Jobbet kan vara stressigt och jobbigt i stunder men när man anser att man har ett viktigt jobb väger det över. Detta skulle kunna förklaras av att de också har ett rätt så bra stöd från sina kollegor och chef.

När det gäller stöd, visar det att studie- och yrkesvägledare får stöd från chef, 36,5 % i ganska hög grad och 23 % i hög grad. Stöd från kollegor är högre än från cheferna, 53,3 % anger att de får stöd i ganska hög grad och 28,3 % i hög grad. Detta kan förklaras genom att kollegorna är bättre insatta i sina kollegors arbete och som nämnts av 7 stycken är ledningen mer upptagna av mycket annat. Det sociala stödet är viktigt och att många upplever att de får stöd kan också förklara varför det är många som inte varit sjukskrivna. Svåra situationer kan bli lättare om man har stöd från sina kollegor/chef. Detsamma gäller uppskattning, är det någon som tror på dig kan det leda till tron till sig själv ökar. Vad det gäller uppskattning från chef uppskattas majoriteten av studie- och yrkesvägledarna av sin chef, 31% i ganska hög grad och 39,4 % i hög grad. Samma tendens kan märkas att studie- och yrkesvägledarna är uppskattas av sina kollegor men i mycket större grad (se figur 5), 66,2 % i ganska hög grad och 29,6 % i hög grad. Att chefen inte i lika hög grad uppskattar kan bero på att cheferna är så uppe i sitt att de inte träffar sina anställda lika mycket.



Figur 5. Uppskattning på jobbet

Många i studien anser att deras arbetsbelastning är acceptabel, 60,7 %, trots många olika arbetsuppgifter, elevantal, antal skolor med mera. Vad det gäller studie- och yrkesvägledares arbetsuppgifter anser hälften att de har arbetsuppgifter som inte stämmer överens med en studie-och yrkesvägledares arbetsuppgifter. Vad dessa arbetsuppgifter är

varierar kraftigt; vissa av studie- och yrkesvägledarna ska vara rastvakt, ordna med öppet hus för föräldrar för att visa elevers arbeten i de olika ämnena, ta hand om elevrådet med mera. Följande citat är hämtat från frågan där de fick chansen att lägga till eller förklara något.

"Allt möjligt kan falla på mig som andra bör göra men inte gör."

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

Men det finns en uppgift majoriteten (81,2 %) nämner - PRAO:n, den ska inte tillfalla enbart på studie- och yrkesvägledarna, det ska tillfalla fler professioner. Eller så ska det tillfalla på en extern person, på eller utanför skolan. Här är det rätt uppenbart att huvudmannen inte är helt införstådd med skollagen. Citaten nedan är hämtade från den öppna frågan om tillägg eller förklaring.

"Allt med PRAO."

"Administrera PRAO."

"PRAO är mitt ensamma ansvar."

"Jag anser att PRAO administrationen kan ligga på någon annan."

"Jag skulle nog säga praon, som har hamnat på SYV men som egentligen är hela skolans ansvar att jobba med, det är ett tufft jobb att få ut 180 elever."

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

En annan aspekt är de arbetsuppgifter som de själva valt att ha. De kan vara stressande, men kan också vara en del i att koppla av. Några av dessa exempel är hämtade från frågan där alla fick chansen att lägga till eller förklara sina svar.

"Är resurs i klass på två lektioner, valt det frivilligt för att "koppla bort" SYV-jobbet lite."

"Diverse självvalda arbetsuppgifter. T.ex. elevråd, relationsgrupp och enstaka vikarieuppdrag."

"Massor. Men jag tar på mig dessa på frivilligt basis. Team player /.../."

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

Av de erhållna svaren kan man se att arbetsuppgifterna varierar kraftigt och finns inom ett brett spektrum. Oavsett om uppgifterna man får på sitt bord är frivilliga eller inte så visar detta att många utanför professionen inte vet vad en studie- och yrkesvägledare ska göra, vilket bekräftas av drygt en tredjedel av respondenterna. Att veta vad som förväntas av en och vilka uppgifter som ska göras innebär att man bättre kan påverka sitt arbete. Planering kan bättre göras om vet exakt som förväntas av en. Som nämnts tidigare har erfarenheten en bricka med i spelet.

Avseende trivsel på jobbet kan man konstateras att 91,7 % anger att de trivs på jobbet. Trots detta är det rätt så stor andel, 72,6 % som funderat på att byta arbetsplats/arbete de senaste 12 månaderna. Något lägre andel (65 %) under de senaste 6 månaderna. Bara någon enstaka har person har bytt arbetsplats för att det varit jobbigt och anser att efter bytet blivit bättre. Varför de funderat på att byta arbete framkommer inte så tydligt bland respondenterna men en möjlig anledning kan vara hur organisationen sköts, då 36 kommentarer berör ledningen. Det skulle även kunna förklaras med att 24 respondenter upplever sina tjänster som för små och vill ha en högre tjänstgöringsgrad och med det en skola.

Deltagarna fick chansen att lägga till eller förklara sina svar eller ur en allmän synvinkel förklara något. Några av ämnen hänvisar till att de har småtjänster på flera skolor vilket är belastande och stressande. De nämner att chefen/kollegor inte vet något om studie- och yrkesvägledning, vilket är jobbigt. Ett tredje ämne är anmärkningar på att det saknas arbetsbeskrivningar. Något som många också nämner är att vara ny på jobbet är stressande, då man ännu inte hunnit sätta sig in sitt arbete,

Men studie- och yrkesvägledarna står inte handfallna, de har en del tankar och idéer för att underlätta för dem själva.

6.1.4 Vilka lösningar har studie- och yrkesvägledarna

Många av respondenterna har upplevt stress i sitt arbete men de sitter också inne med idéer och lösningar på hur stressen skulle kunna minska för sig själva och andra studie- och yrkesvägledare. Alla deltagare, oavsett om de känt av stress eller inte fick ge förslag på förbättringar och någonting som dyker upp som förslag hos många är antalet elever en studie- och yrkesvägledare ska eller bör ha och det är färre än vad de har idag. Kvalitén är viktig för dem, arbetet ska vara genomfört på ett bra sätt och det kan då vara svårt när elevantalet är högt. Dock framkommer det inte hur många elever studie- och yrkesvägledarna har, mer än att det är för många för att göra ett bra jobb. Det nämns inte heller hur många elever som är ett ok antal. Genom att minska på elevantalet har man på så vis en annan tid att spela på. Tid och antalet elever hänger ihop i mångt och mycket för respondenterna i studien. Det är inte bara lärare som upplever stress på grund av stora årskullar, detta verkar vara ett fenomen för fler professioner inom skolan (Läraryrket, 2018). Följande citat är hämtade från den sista öppna frågan om förklaringar.

”Till att börja med borde jag få en heltidstjänst. Men även då är det egentligen för många elever.”

”En maxgräns för hur många elever man kan hinna med och samtidigt göra ett bra arbete.”

”Minska arbetsbelastningen genom färre antal arbetsplatser och därmed färre elever, så att de elever som man har kan få den vägledning de behöver och har rätt till.”

”Men absolut framför allt: färre elever per syv.”

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

Sedan det blev obligatoriskt med minst 10 dagars PRAO på grundskolan har många skolor som inte haft detta sedan tidigare fått ännu en stor arbetsuppgift. Dock är det viktigt att poängtera att vissa skolor, trots en ej obligatorisk PRAO har haft detta ändå. Många av respondenterna (47 stycken) finner denna arbetsuppgift som stressande och kanske ibland svår, något som visades hos en respondent som kollapsade av PRAO-arbetet. Har man många elever är detta ett arbete som kan ta mycket tid i anspråk, men är också mentalt utmattande. Det administrativa runt allt gällande PRAO:n tar även det tid; tid som många vill lägga på vägledningssamtal, 19 respondenter nämner just arbetets kvalitet blir lidande, något de inte tycker om. Huvudmännen verkar ha dålig koll på skollagen, hade de läst hade de förmodligen delat annorlunda, hela skolans ansvar nämns 31 gånger och på vis visar att det är viktigt för respondenterna och visar på ett missnöje gällande fördelningen. Det står dessutom tydligt i skollagen (Kap 10 8a§) att alla har ett ansvar för denna bit. Citaten är hämtade från frågan om vilka förbättringar som finns och är ett axplock av de 56 kommentarer som rör PRAO.

”Praosystem där någon (inte SYV) fixar alla praoplatserna och handleder praoplatserna och ser till att det sker förbättringar.”

”Någon annan har ansvar för PRAO och all administration runt det t ex lägga in egna ordnade PRAOplatser i Praktikplatsen.se och att ha koll på det övriga som ska adm runt PRAO med intyg som ska delas ut osv.”

”Bättre organisation omkring prao. Det tas mycket för givet att allt arbete med prao ska vara på studie- och yrkesvägledaren och det borde tas tag i att det är hela skolans ansvar.”

”Lösä praobiten, en person kan inte ensam ta hand om hela skolans prao-ombesörjning.”

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

Något som 36,9 % nämner är vikten av att arbetsbeskrivningen är tydlig, vilket inbegriper vad en studie- och yrkesvägledares arbetsuppgifter är. En del vill renodla arbetet till ren vägledning medan många bara ser en tydlig beskrivning av deras arbete. En tydlighet ger ett lugn och planeringen blir också lättare. Det är inte bara studie- och yrkesvägledaren som ska veta vad som ska göras, respondenterna vill att alla på skolan ska veta vad en studie- och yrkesvägledare gör, likaväl huvudman/chef som kollegor. Studie- och yrkesvägledaren ska genom detta inte belastas med uppgifter de andra tror att de ska göra. Tydlighet och

konkreta information kan för många innebära ett inre lugn och en känsla av att ha kontroll på läget. Ju mer koll på läget, desto bättre för den anställde. Vet man vilka arbetsuppgifter som är inom professionen kan det vara lättare att säga nej och det är också lättare för kollegor/chef att inte ge andra uppgifter till studie- och yrkesvägledaren. Citat hämtade från respondenterna från den öppna frågan om vilka förbättringar som finns.

”Tydligare riktlinjer över uppdraget.”

”tydliga arbetsbeskrivning och att dessa vidarebefodras till alla på arbetsplatsen så att det blir tydligt för alla vad en syv ska göra och inte.”

”Att mina kollegor tar sig tid och får möjlighet att förstå mitt yrkesutövande och ramarna för det.”

”Öka kunskap om SYV/SYV tjänsten.”

”En tydlig arbetsbeskrivning.”

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

Många av respondenterna nämner att deras chefer och personal på skolan ska förstå deras arbete, vilket också innebär att en studie- och yrkesvägledare inte kan ta vilka uppgifter som helst. Det ska finnas ett engagemang, framförallt från chefens håll, de ska se till att vägledningen är hela skolans ansvar. Alla på skolan ska se till att eleverna inte bara möter studie- och yrkesvägledaren när frågor om skola och arbete kommer på tal. Professionen kan så klart mer och kan ha ansvaret men alla ska hjälpas åt. Några nämner att ledningen är viktig i denna fråga, det är dem som ska se till att hela skolan tar ansvar för studie- och yrkesvägledningen. Det ska inte vägledarna se till att det blir så. Med detta innebär det att man vill ha ett samarbete med sina kollegor, dels för ”hela skolans ansvar” men också för att lätta bördan och stressen för professionen. Tre ledord skulle kunna vara engagemang, samarbete och kunskap om arbetet. Citat hämtade från studiens sista öppna fråga om förbättringar.

”Mer krav på rektor, samt övriga kollegor.”

”Bättre kommunikation och intresse från chefens sida.”

”mer ”hela skolans ansvar”, att chefer, kollegor ökar förståelsen för syvens roll.”

”Få övrig personal att förstå vad vi ska göra/gör.”

”Att mina kollegor tar sig tid och får möjlighet att förstå mitt yrkesutövande och ramarna för det.”

”arbetsgivaren ska och inte bör se till att studie- och yrkesvägledning är allas ansvar”

”mer samarbete med övrig skolpersonal.”

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

Andra lösningar som de yrkesverksamma studie- och yrkesvägledarna nämner är också att man bör ha en heltidstjänst på en skola. Genom att höja procenten kan man få mer tid till eleverna, även om det ibland ändå inte räcker till. Då är några förslag att vara fler i samma profession på skolan, fördela arbetet på två. Att arbeta på enbart en skola kan även göra arbetet något lättare då man inte behöver ha fler skolor att förhålla sig till. Det är en chef/huvudman, det är en årskull med ett visst antal paralleller, färre kollegor som kan bidra till stressen.

Några nämner att de vill ha ett så kallat årshjul, för att få en tydligare bild av vad som ska göras under året. Här kan man se hur olika det kan se ut, skolor som har ett utarbetat årshjul i sin SYV-plan, och vissa har det inte. Det finns kommuner runt om i landet som har ett utarbetat årshjul, likaså när det gäller SYV-planen. Två stycken nämner specifikt att de har detta, vilket också hjälper till för planering och få koll på läget. Fyra stycken säger att de saknar detta och gärna vill ha det, i syfte att underlätta planeringen av arbetet.

Samarbetet med andra skolor kan också vara en lösning på stressen. Ensam är stark sägs det, men tillsammans är man starkare. Hjälp från andra i samma profession kan göra att problem som leder till stress kan minska.

Undersökningen har resulterat i olika förslag, avslutningsvis kommer några sista förslag på stressreduktion från de svaranden:

”En klar och tydlig syv-plan från F-klass till Vuxen.studier som är antagen av kommunen och som implementeras på samtliga skolor i kommunen - SYV i vid bemärkelse.”

”Jobba med studie- och yrkesvägledningen på hela skolan från tidig ålder. Jag upplever att eleverna på grundskolan inte har någon bra orientering kring yrken och studier vilket gör att både prao och val till gymnasiet blir väldigt svårt.”

”Väldigt mkt dalar och toppar vad gäller arbetsbelastning. samarbete med övrig personal så att det inte känns som allt hänger på en person. För många samtal och stress om man blir sjuk. Ingen gör jobbet om man tex vabbar.”

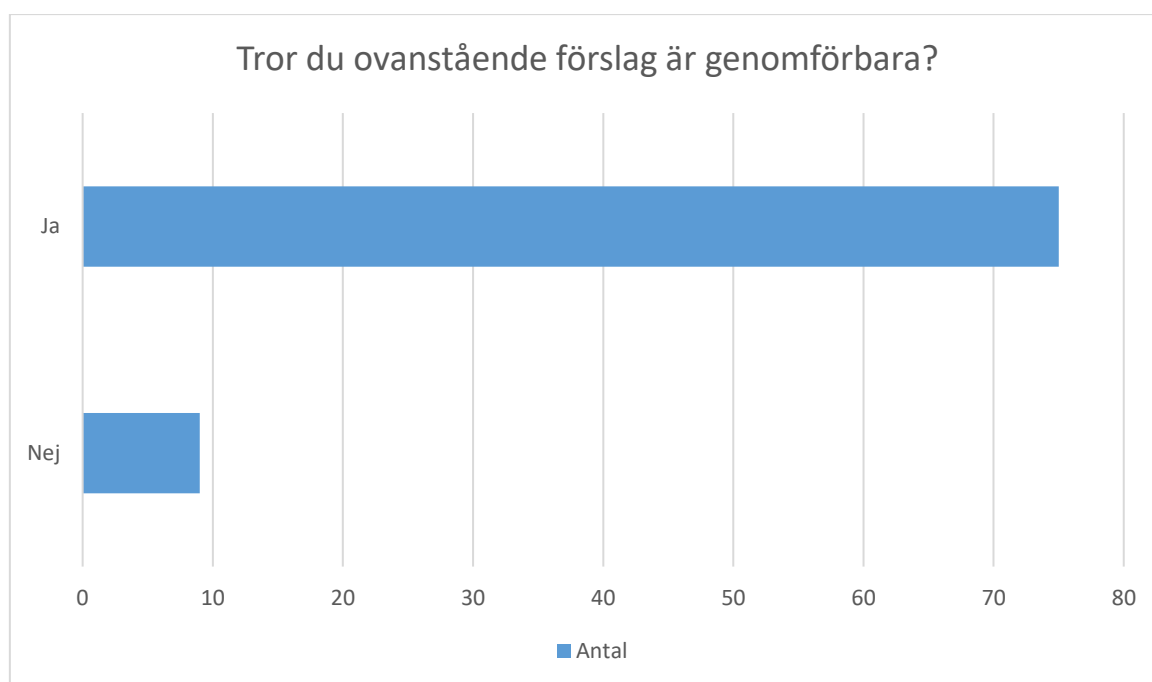
”Tydlig arbetsbeskrivning. SYVare måste ta sig ur sin bubbla och agera processledare inom sin skola så hela skolan engageras i arbetet med skola-omvärld. Det går inte att sitta ned och vänta på att det magiskt ska bli bättre, vilket många SYVare gör i dagsläget. Lyft arbetssituationen med sin chef. Var tydlig och konkret med sitt uppdrag och ha klart för dig vad ditt uppdrag är.”

(Studie- och yrkesvägledare, 2019).

De förslag som har framkommit genom denna studie är idéer och tankar som skulle kunna bidra till att stressen kan minska hos studie- och yrkesvägledare, som många har nämnt är ledningen/chefen/huvudmannen viktig. Det är där det i princip börjar, de har huvudansvaret

för att arbetsmiljön är bra för alla. Det är dem som ska styra skutan, med hjälp av alla matroser och andra medhjälpare. Som en studie- och yrkesvägledare nämner; det är vägledarna som måste lyfta problemet - det egna ansvaret är lika viktigt som ledningsansvar. Om ansvaret är att säga till om problemen eller att säga upp sig/byta arbete för att minska på sin och andra studie- och yrkesvägledares stress är svårt att säga. Det viktiga är att alla tar sitt ansvar för sin och andras arbetsmiljö.

Men är det realistiska förslag? Enligt de som svarat är det realistiskt genomförbart. Diagrammet nedan visar hur det ser ut, 89,3 % tror på detta.



Figur 6. Är det realistiskt genomförbart?

6.1.5 Jämförelse mellan 2001 och 2019

När resultatet jämförs från år 2001 med svar från år 2019 kan man märka samma tendens att majoriteten av studie- och yrkesvägledarna upplever stress i sitt arbete. Det som stressar mest idag, enligt den aktuella studien (2019) är PRAO, tidsbrist, delade tjänster och antalet elever per vägledare. Medan det som stressade mest för 18 år sedan (2001) var även det administrationen av PRAO, och för enbart 2001; vägledningen inför gymnasievalet. Enligt deltagarna i studien kräver dessa arbetsuppgifter mest tid, vilket föranleder att kvalitén försämras av vägledningssamtalen- och den enskilde eleven drabbas.

Av undersökningen från 2019 framgår det att elevantalet är en av de faktorer som stressar mest, 2001 var även detta ett problem, men inte lika stort som idag. Detta kan bero på att det faktiskt är större klasser nu än då, det föds fler barn idag. Enligt deltagarna 2001 kunde

elevantalet variera mellan 250–640. Någon aktuell siffra finns inte idag, dels för att denna fråga inte ställdes, och ingen av deltagarna har angivit någon specifik siffra. Dock kan man i de större kommunerna se rätt stora skolor, så siffrorna bör ligga på ungefär samma eller större.

Med hänvisning till den tidigare studien finns det även andra faktorer som kan orsaka stress och det är följande: arbetsuppgifter som inte är kopplade till deras tjänst (hjälpa till i biblioteket, lärarvikarie och rastvakt). Arbetsbeskrivningarna är diffusa eller obefintliga, vilket leder till uppgifter som inte tillhör tjänsten tillkommer. Detta är något som båda undersökningarna nämner.

Gällande delade tjänster är det även en av de mer stressande faktorerna 2019, 2001 nämns detta men många av deltagarna upplever inte detta som ett större problem. En av få skillnader i studierna, detta skulle kunna bero på att klasserna i de olika skolorna för den första studien inte är så stora. En annan skillnad är uppskattningen, 2001 var uppskattningen framför allt från elever, visst man uppskattas av kollegor med det är mer av det idag. Det kan vara så att man förstår professionen på ett annat sätt men inget som kan styrkas av någon av studierna.

Man kan dra slutsats att det var och är PRAO som är börda för många studie- och yrkesvägledare, det är krav (även 2001) från skolledningen att alla elever ska komma ut på PRAO, hitta platser med mera, krav från sina kollegor att få ut alla. Alltså studie- och yrkesvägledarens ensamma ansvar, som för många idag. Det som skiljer 2001 och 2019 är hur det administreras, manuellt under 2001 och digitalt 2019 samt att andra lagar trätt i kraft efter åt som leder till ännu mer administrerande (lagen om GDPR till exempel).

Viktigt att anmärka är att undersökningen från 2001 enbart omfattar sex studie- och yrkesvägledare från en och samma kommun (mindre kommun) och detta är och blir inte en heltäckande bild. Medan den aktuella studien från 2019 omfattar 84 studie- och yrkesvägledare från olika delar av landet. Den nya studien bekräftar de resultat från 2001, men visar också på några få skillnader.

7. Diskussion

Att deltagarna i denna studie, likt den från 2001 anser att elevantalet är en viktig aspekt visar sig inte bara i att många i enkäten visar sitt missnöje, utan faktiskt också demonstrerar för det. 18 maj 2019 var det en lärarmarsch där även studie- och yrkesvägledare deltog. Det är inte bara lärare som upplever att mängden elever är ett problem (Läraryrket, 2018). Frågan om heltidstjänster är även den en viktig fråga i lärarmarschen så även i enkäten. På ett sätt hänger detta ihop, det är många elever att ta hand om, tiden räcker inte till för att tjänsten bara är på deltid - det går inte ihop. Lägg då på att man har fler skolor än en, alltså flera mindre tjänster. Utifrån rapporten från Lärarnas Riksförbund (2015) är delade tjänster en bidragande orsak till ökad arbetsbelastning och stress, vilket bekräftas av deltagarna i studien. Man hinner inte allt man vill. Det som då blir lidande är samtalen med eleverna, eleverna får inte den kvalitet de har rätt till. Studie- och yrkesvägledarna ska finnas till för att eleverna ska kunna göra väl medvetna och begrundade val (Skolverket, 2013), men det hinns inte med på grund av tiden och allt det andra som måste göras. När man sedan ligger efter måste det eftersläntande arbetet tas igen samtidigt som det kommer nya uppgifter, en ekvation som inte går ihop. Som två respondenter nämnde blir det värre om man blir sjuk. Det ska inte vara så här. Här måste ett nytt system införas, vad det är kan nu vara svårt att säga men det måste ske en förändring. Dock skulle en assistent vara till hjälp, en SYV-assistent som har så pass kunskap så denne kan bidra under sjukdom.

Det är enligt många i studien mycket administrerande och det finns en uppgift som kräver både mycket tid och administrerande- PRAO:n. För många av deltagarna så är PRAO:n deras ensamma ansvar, trots att skollagen säger att det är skolans hela ansvar. Det ska inte bara tillfalla studie- och yrkesvägledaren. Det är huvudmannen som ska se till att alla elever kommer ut på PRAO, men kan delegera ut denna uppgift. Men hur kommer det sig då att det är just studie- och yrkesvägledarna som får denna uppgift, en rätt självklar förklaring är ändå att kunskapen är något bättre hos professionen. Absolut att kunskapen kan vara bättre, men det ska inte styra vem som ska hantera hela ledet av moment för PRAO. Det är enligt oss huvudmannens ansvar att se till att detta är hela skolans ansvar, läser man skollagen står det rätt tydligt att hela skolan ska hjälpas åt. Vad är det som är så svårt att delegera ut det till fler? Att delegera ut till andra gör arbetet mer hanterbart (Vilhelmsson & Heiska, 2011). Oavsett om det är PRAO, eller annat som rör studier, jobb, framtid så kan man få in det i den vanliga undervisningen. Det skapar dessutom färre missförstånd och eleven kan få en ännu bättre grund att stå på. Här gäller det faktiskt att huvudmannen börjar ändra sin syn på studie- och yrkesvägledare och denna profession. När det gäller PRAO:n har den många

moment och tar sådan tid, tid som skulle kunna användas till samtal med kvalité for eleverna, en viktig aspekt for deltagarna i studien. Att PRAO:n läggs på en speciell t jnst, PRAO-samordnare eller liknade kommer ge tid till annat. Eller varfor inte anställa en SYV-assistent som n mmt tidigare, lärare har l rassisterer så varfor inte även ha det h r? Assistenten sköter det administrativa, och v gledaren sköter samtal och val med mera. Eller så g r man om man g r på gymnasiet, varje mentor har koll på sin klass (Studie- och yrkesvägledare, okänd kommun, 2019). Utifrån den information som tillförts verkar de inte klaga, så det lär fungera.

Hur man än vrider och vänder på det så finns det en sak som ändå behöver ändras, huvudmännen måste börja l sa skolförordningen och skollagen, det har fallerat på en del skolor n r det gäller bland annat PRAO och vems ansvar det  r. Med studien som underlag  r det inte så svårt att få den tanken. En utbildning i dessa dokument är att föredra och det kanske då skulle ge en större inblick och hantering av verksamheten.

Utifrån undersökningens svar kan man se att många har en hög KASAM, de känner att de kan hantera situationen, begriper den och de känner att de har ett meningsfullt jobb. Även om det  r stressigt så fixar de flesta det. Hade resultatet däremot vänt sig till andra deltagare, till exempel sjukskrivna skulle resultatet förmodligen blivit ett annat, vilket  r svårt att egentligen säga utan enbart spekulationer. Då stöd  r en rätt så stor faktor till att reducera stress kan det också förklara en del till varfor många kan hantera sin situation. Många i denna studie upplever att de har stöd av både chef och kollegor, man  r inte ensam i den svåra situationen. Många upplever också att de har kontroll på situationen. Frågan är hur det skulle se ut om omgivningen tog kontrollen över situationen? Förmodligen skulle det falla rätt fort, jobbet skulle säkert också bli oförutsägbart till den grad att man inte skulle kunna hantera situationen. KASAM-värdet skulle förmodligen sjunka och ohälsan skjuta i höjden. Vad kan man säga om kraven i modellen? Ja krav har de men de  r hanterbara. Det är bara de egna höga kraven som är ett problem men det är inget som modellen nämner. Eller kan det vara krav som krav? Värt att studera vidare inom. Oavsett hamnar deltagarna i samma fält *Aktiv*. Ett fält som är mest gynnsamt for personen i fråga (Theorell, 2003). När det gäller krav måste vi hitta ett sätt att finna balans, de får inte ta överhanden då det kommer leda till sjukdom (Assadi & Skansen, 2000).

Arbetet är stressigt, det  r tidsbrist, krav, oklarheter med mera- alltså typiska stressorer på jobbet (Andersen & Brinkmann, 2015). Skolan  r en av de värst drabbade branscherna när det gäller stress och det behövs en förändring i hela branschen. Många arbetsgivare fokuserar på de h rda v rderna, så som kunskap och ansvar, medan arbetstagarna gärna

eftersträvar mer mjuka värden så som trygghet och gemenskap. Att finna en balans mellan dessa två bör vara det mest optimala, alla kan på så viss känna att de får vad de behöver. Det mjuka är dessutom det som anses vara stressreducerande.

Vad tar vi med oss av detta? En kunskap om hur läget ser ut för oss nya men också en känsla av att det faktiskt inte är så svårt att hantera läget. De i studien har bidragit med vissa verktyg och strategier som är värt att ta till sig som ny och till viss del oerfaren. Men det viktigaste är dock att stå upp för vår nya profession och oss själva!

7.1 Metoddiskussion

Att välja webbenkät som metod har absolut sina fördelar, det sparar tid för bearbetning, att få ut den till respondenterna. Själva insamlandet tar heller inga tider, man behöver inte invänta enkäterna med post eller inscannade per mail. Men den största fördelen är såklart den ur miljösynpunkt, inga papper kommer att slängas och förstöras efter att denna studie är över, bara att trycka bort den i cyberrymden. Att ha den i elektronisk form gör också att alla frågor blir besvarade, funktionen att man måste besvara frågan innan nästa fråga gör att inga bortfall finns att ta hänsyn till. I en traditionell enkät med papper och penna kan man lätt hoppa över, eller missa en fråga.

Som med allt finns det en annan sida av myntet. Webbenkäters nackdel kan vara att det är internet och teknik som används- finns det någon teknik som inte strular? Som tur har inte tekniken strulat för mycket. Det som däremot varit ett problem här har varit någon bugg som gjort det färdiga materialet haft en brist i sina uträkningar. Det har stämt procentuellt, men inte antal.

Det finns massor av gratissidor för att konstruera en enkät. Att välja rätt är inte alltid lätt, men det går om man kollar runt. Ett tips är också att kolla så att det i slutändan är gratis, det var missen vi gjorde.

Ingen av oss är proffs på att konstruera enkäter på nätet, vilket kan medföra att enkäten blir mer enkel, ju fler enkäter man konstruerar desto bättre blir dem. Enkelt är dock inte fel, men mer kunskap är aldrig fel det heller.

Som plattform för enkäten valdes Facebook, ett val baserat på att många använder Facebook, inte bara privat utan även på arbetet. Enkäten delades i 3 grupper där studie- och yrkesvägledare finns representerade, i grupperna finns alla typer av studie- och yrkesvägledare, inte bara de på grundskolan. Det bästa hade dock varit om man hittat en grupp för enbart grundskole-SYV:ar, men det är inget som vi har kunnat hitta. Fördelen

med dessa nätverk på Facebook är också att man samlar samma profession på samma ställe, och man slipper leta sig fram på flera ställen.

Kunde man valt ett annat sätt? Kanske, men med tanke på att Facebook är så stort och räcker från norr till söder på en plattform så är Facebook att föredra före att maila olika kommuner i olika delar av Sverige.

7.2 Framtidsdiskussion

Med tanke på att studiens stora diskussion är PRAO:n är det något att forska vidare på. Det är uppenbart att det fungerar olika i olika kommuner. I vissa kommuner finns det ett tydligt samarbete mellan olika instanser, medan i andra kommuner är ett ensamarbete för skolan studie- och yrkesvägledare. I en kommande studie skulle en jämförelse mellan olika arbetssätt gällande PRAO:n, för att studera ett eventuellt ”bästa sätt” för hur arbetet ska utarbetas.

Möjliga frågeställningar:

- Finns det ett ”bästa sätt” att arbeta med PRAO:n?
- Hur ska PRAO:n bli bättre för alla inblandade?

Det finns många frågor som skulle kunna användas, och här är bara några få. Då det är en sådan viktig fråga får många i studien, känns det viktigt att forska vidare inom ämnet.

Teknik, ett hjälpmedel som gjort livet mycket enklare, men också gjort livet stressigare (Währborg, 2009). Men hur påverkar det studie- och yrkesvägledarnas arbetssituation, eller arbetet i sig?

Möjliga frågeställningar:

- Hur påverkar den nya tekniken professionens arbetssituation?
- Är dagens teknik bra? Eller ger det oss bara mer stress?
- Hur kan tekniken hjälpa oss? Och inte bli ett stressmoment?

Ett mycket aktuellt ämne, med ett minst lika viktigt fenomen.

Det är också ganska uppenbart att forskning kring en studie- och yrkesvägledares arbetssituation inte är stor, känns det även viktigt att forska vidare på området. Denna studie, naggar bara på ytan, och en mer djupgående analys av läget skulle behövas. Här har bara grundskolan studerats, fler områden bör studeras för att få en bild av läget för hela professionen. En jämförelse mellan de olika områden, och dess likheter och skillnader kanske?

8. Slutsatser

Av denna studie framgår att studie- och yrkesvägledare upplever stress i sin yrkesroll och det är främst PRAO som är en stor bidragande orsak. Det är en uppgift som de flesta respondenterna helst skulle vilja slippa då det är en stor uppgift som tar mycket tid i anspråk. De som dessutom täcker fler skolor har ännu mer arbete kring PRAO. Då ungefär hälften av studie- och yrkesvägledarna uppger tidsbrist som en stressande faktor så är det lätt att förstå att det omfattande arbetet kring PRAO är ett problem. Önskvärt vore om arbetet kring PRAO kunde fördelas på fler av skolans anställda (eller PRAO-samordnare) då det skulle underlätta arbetet. Det är uppenbart att något behöver göras och det är både respondenter och författare ense om. Ett delat ansvar kring elevernas PRAO skulle gynna både elever och personal.

Det kan även ses att studie- och yrkesvägledare tar ansvar för arbetsuppgifter de egentligen inte har inom sin profession. Det ter sig som att skolan många gånger lägger ett stort ansvar på studie- och yrkesvägledarna som rimligtvis borde läggas på andra yrkesroller. Viktigt att detta har framkommit nu av studien och alla verksamma inom yrkeskåren kan stå rustade för att kunna diskutera kring sin arbetsroll och uppgifter med ledning och andra kollegor. Genom att studie- och yrkesvägledare inte tar på sig fler uppgifter än vad som är stadgade i vägledarens roll så kommer stressen och arbetsbörda minskas. Så här kan man också dra slutsatsen att mycket inte har hänt på ungefär 18 år. Det är uppenbart att något mer än lokal kommunikation måste ske.

En annan slutsats är att de som svarat på enkäten inte står handfallna inför jobbets utmaningar. Det har inkommit flera förslag på förändringar/förbättringar. Många av förslagen framstår dessutom inte som omöjliga. Mycket fokus ligger även på att öppna upp för mer samarbete med kollegor och ledning på arbetsplatsen. Att öppna upp för bättre kommunikation kan ses som gynnsamt för alla på en arbetsplats och inte bara för studie- och yrkesvägledare. I slutändan är det även gynnsamt för eleverna då samarbete och kommunikation leder till färre missförstånd och till tydligare mål.

Det är viktigt att det finns en tydlig arbetsbeskrivning då det tydliggör för studie- och yrkesvägledare men även för andra vad anställda inom yrket förväntas göra. Att kunna hänvisa till tydlig beskrivning gör det även lättare att stå på sig när kraven utifrån ökar. Sen är det oundvikligt att mötas av stress oavsett yrkesroll så mycket handlar också om att utveckla bra egna strategier men också öppna för bra kommunikation med ledningen samt kollegor, stöd och uppskattning är även det en viktig aspekt i att klara av en stressig period (Theorell, 2003).

Efter att ha genomfört denna undersökning är det viktigt att stå på oss själva och för vår yrkesroll. Vi kommer aldrig komma undan all stress men genom att kommunicera, tydliggöra och försvara vår framtida yrkesroll så förbättrar vi förutsättningarna för att kunna göra ett bra jobb.

Referenslista

Andersen, M. F., & Brinkmann, A. S. (2015). *Nya perspektiv på stress*. Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium* (2 uppl.). Stockholm: Natur och Kultur.

Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsmiljön 2017* (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade_besvar_2018_rapport.pdf? t_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCfg%3d%3d& t_q=sjukskrivningar+statistik& t_tags=language%3asv%2csiteid%3ae309af0f-0167-4bd4-b12b-961c55393fb9%2candquerymatch& t_ip=85.225.86.245& t_hit.id=AV_Web_Models_Media_GenericMedia/_c3ac7754-f514-4cae-84c0-0063bc6f915b& t_hit.pos=39&hl=sjukskrivningar%20statistik

Arnetz, U. & Ekman, R. (2005). *Stress: individen, samhället, organisationen, molekylerna* (2 uppl.). Stockholm: Liber.

Assadi, A. & Skanén, J. (2000). *Stresshandboken. Lär dig förstå och hantera din stress*. Lund: Studentlitteratur.

Backman, L. (2000). *Psykisk ohälsa bland skolans personal- Risk för utbrändhet*. Stockholm: Yrkesmedicinska Institutet.

Bellini, J. & Wilkerson, K. (2006). Intrapersonal and Organizational Factors Associated With Burnout Among School Counselors. *Journal of Counseling & Development*, 84, 440–450.

Bohner, P. & Lundstedt, H. (2001). *Vägledare och stress*. Examensarbete, Malmö högskola.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Dotevall, G. (2001). *Stress och psykosomatisk sjukdom*. Lund: Studentlitteratur.

Ellneby, Y. (1999). *Om barn och stress och vad vi kan göra åt det*. Engström, L. (2018). *Stress. Vårdguiden 1177*. Hämtad 2019-04-25 från <http://www.1177.se/liv--halsa/stresshantering-och-somn/stress/>

Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken- En handbok i enkätmetodik*. (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

- Eriksson, B. & Larsson, P. (2018). *Våra arbetsmiljöer*. I Bengtsson, M. och Berglund, T. (red.). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, 423–451.
- Europeiska Arbetsmiljöbyrån (2019). *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. Hämtad 2019-05-02 från <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Gündüz, B. (2012). Self-Efficacy and Burnout in Professional School Counselors. *Educational Consultancy and Research Center*, 12(3), 1761–1767.
- Hasson, D. (2008). *Stressa rätt! Öka din energi, hälsa och effektivitet*. Stockholm: Viva.
- Heiska, S. & Vilhelmsson, J. (2011). Utvalda studie- och yrkesvägledare – en studie om deras arbetssituation kan förklaras utifrån KASAM. Examensarbete, Malmö högskola.
- Jacobsson, E. (2009). Stress I arbetslivet för studie- och yrkesvägledare. Uppsats, Malmö högskola.
- Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1988) Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. A, & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kim, N., & Lambie, G. (2018). Burnout and Implications of Professional School School Counselors. *The Professional Counselor*, 8(3), 277–294.
- Linér, E. (2016). *Skydd mot stress – det finns!* Helsingborg: Komlitt.
- Läraryrket (2018). *Fast i en obalans mellan krav och resurser- en granskning av lärares arbetsbelastning och stress*. Stockholm: Läraryrket.
- Lärarnas Riksförbund (2015). *Vad säger statistiken om skolan i din kommun? Elevresultat, likvärdighet, resursanvändning, lärarlöner och behörighet hösten 2015*. Stockholm: Lärarnas Riksförbund.
- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2018). School Counselors' Perceived Stress, Burnout, and Job Satisfaction. *SAGE Journals*, 21(1), 1–10.
- Olofsson, K. (2015). *Ta itu med jobbstressen byggstenar i arbetsmiljöarbetet för chefer och fackliga företrädare*. Göteborg: B4press.

- Schéele, A. (2000) *Vardagens stress: en bok om stresshantering* (2. uppl.). Stockholm: Arbetskyddsmyndigheten.
- Studie- och yrkesvägledare, Gislaveds kommun, 2019, kontaktad via grupp på Facebook
- Studie- och yrkesvägledare, Karlstads kommun, 2019, samtal med handledare under praktik
- Studie- och yrkesvägledare 1, Okänd kommun, 2019, kontakt via grupp på Facebook
- Studie- och yrkesvägledare 2, Okänd kommun, 2019, kontakt via grupp på Facebook
- Sveriges Riksdag (2018) *Studie- och yrkesvägledning i grundskolan och gymnasieskolan – en uppföljning*. Stockholm: Riksdagstryckeriet.
- SFS 2011:185, Skolförordning, Stockholm, Utbildningsdepartementet.
- SFS 2010:800, Skollag, Stockholm, Utbildningsdepartementet.
- Skolverket. (2013). *Allmänna råd. Arbete med studie- och yrkesvägledning*. Stockholm: Skolverket.
- Skolöverstyrelsen (1991). *Skolans arbetslivskontakter*. Vällingby: TRINOM Förlag AB.
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9–26.
- Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning*. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.
- Trost, J. (2012). *Enkätboken*. (4. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- von Onicium, J. (1996). ABC at Work Related Disorders; Stress at Work. *The BMJ*, 1996:313:743.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wenemark, M. (2017). *Enkätmetodik med respondenten i fokus*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Währborg, P. (2009). *Stress och den nya ohälsan*. Stockholm: Natur och Kultur.

Bilaga 1

1. DEL 1-Lite om mig

Frågeinstruktioner: Antal år i yrket

2. Antal år i grundskolan

3. Jag jobbar

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Heltid
- Deltid

4. Jag jobbar på fler skolor än 1

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja
- Nej

5. DEL 2-Stressen på jobbet

Frågeinstruktioner: Jag har under de senaste 12 månaderna känt mig stressad på jobbet. (Välj ett svar)

- Ja
- Nej

6. Jag har under de senaste 6 månaderna känt mig stressad på jobbet

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja

Nej

7. Om du känner dig stressad på jobbet, vad är det som du känner dig stressad över?

Frågeinstruktioner: Välj ett eller flera svar

- Tidsbrist
- Många elever
- PRAO och dess bestyr
- Gymnasievalet och dess bestyr
- Organisationen
- Allt administrerande
- Chefen
- Psykisk ohälsa bland eleverna
- Samarbetet med kollegor
- Samarbetet med chefen
- Ensamheten
- Elevernas attityder
- Oklar arbetsbeskrivning
- Höga krav från arbetsplatsen
- Ha fler skolor än 1
- Inget
- Annat...

8. Vad är det som i så fall stressar dig mest?

Frågeinstruktioner: Välj en av de ikryssade stressorna

Tidsbrist

- Många elever
- PRAO och dess bestyr
- Gymnasievalet och dess bestyr
- Organisationen
- Allt administrerande
- Chefen
- Psykisk ohälsa bland eleverna
- Samarbetet med kollegor
- Samarbetet med chefen
- Ensamheten
- Elevernas attityder
- Oklar arbetsbeskrivning
- Höga krav från arbetsplatsen
- Ha fler skolor än 1
- Inget
- Annan...

9. Jag har varit sjukskriven på grund av arbetsrelaterad stress de senaste 12 månaderna

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja
- Nej
- Vad fick dig att bli sjukskriven? (Om du har svarat JA)

10. Jag har varit sjukskriven på grund av arbetsrelaterad stress de senaste 6 månaderna

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja

15. Jag har kontroll över min arbetssituation

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att du har kontroll över din arbetssituation i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

16. Jag känner mig engagerad på jobbet

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att du känner dig engagerad på jobbet i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

17. Mina arbetsuppgifter känns meningsfulla

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att dina arbetsuppgifter känns meningsfulla i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

18. Många arbetsuppgifter känns svåra

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att många arbetsuppgifter känns svåra i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

19. Trots att det finns svåra uppgifter/case på jobbet känner jag att det kan lösas

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att svåra uppgifter/case kan lösas på jobbet i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

20. Jag har höga krav på mig själv

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att du har höga krav på dig själv i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

21. Mina kollegor har höga krav på mig

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att dina kollegor har höga krav på dig i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

22. Min chef har höga krav på mig

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att din chef har höga krav på dig i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

23. Jag har stöd av min chef

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att du har stöd av din chef i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

24. Jag har stöd av mina kollegor

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att du har stöd av dina kollegor i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

25. Jag uppskattas av min chef

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att du uppskattas av din chef i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

26. Jag uppskattas av mina kollegor

Frågeinstruktioner: 1 betyder inte alls och 4 betyder att du uppskattas av dina kollegor i hög grad. Välj en siffra som stämmer bäst.

1 2 3 4

Inte alls I hög grad

27. Min arbetsbelastning är acceptabel

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

Ja

Nej

28. Jag har arbetsuppgifter som inte är enligt en SYV:s arbetsuppgifter

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja
- Nej
- Om JA, vilka

29. Jag trivs på jobbet

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja
- Nej

30. Jag har funderat på att byta arbete/arbetsplats det senaste 12 månaderna

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja
- Nej

31. Jag har funderat på att byta arbete/arbetsplats de senaste 6 månaderna

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Ja
- Nej

32. Är det något du vill lägga till eller förklara?

33. DEL 4-Förbättra situationen

Frågeinstruktioner: Oavsett om du upplever stress eller inte, hur kan arbetssituationen bli bättre? Ge dina lösningar på hur man kan minska stressen hos grundskole-syv:ar.

34. Tror du att ovanstående förslag är genomförbara

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

Ja

Nej

Bilaga 2

Hej,

Våra namn är Asta och Jenny, studenter på studie- och yrkesvägledarprogrammet i Umeå. Vi skriver nu vår c-uppsats, en uppsats om stressen hos studie- och yrkesvägledare på grundskolan. Syftet är att studera vad som kan stressa en grundskole-SYV och lösningar till stressen. Enkäten tar cirka 10–12 minuter men beror såklart på hur mycket du skriver på de öppna frågorna.

Enkäten är helt anonym- vi vet inte vem som svarat på frågorna eller i vilken ordning. Enkäten är så klart helt frivillig men vi är tacksamma om ni vill ställa upp och besvara våra frågor.

När ni deltar i enkäten, godkänner ni att era uppgifter används i studien. Inga uppgifter kommer heller att delas till någon annan.

Uppgifterna kommer att vara i vår ägo tills dess att uppsatsen är godkänd, den kommer sedan att raderas.

Har ni några frågor? Kontakta oss gärna via PM här på Facebook.

Studien vänder sig till studie- och yrkesvägledare på grundskolan.

Tack för att ni vill delta i undersökningen.

Jenny och Asta