

## **Engagemang i skolan**

Kan förbättringar i arbetsmiljön gynna lärarnas prestationer och hälsa?

**Reine Christiansson**

Mittuniversitetet Östersund  
Institutionen för Samhällsvetenskap  
Ämne: Psykologi C, Uppsats 15hp  
Handledare: Billy Jansson  
Examinator: Richard Ahlström

Datum:2009-06

## Sammanfattning

Lärare tillhör den yrkesgrupp där stressrelaterad ohälsa ökar som mest. Syftet är att undersöka hur olika faktorer i arbetsmiljön kan bidra till minskad stress och ökat arbetsengagemang. Utifrån Job Demands–Resources (JD-R) modellen skapades frågeställningarna om hur arbetsmiljöfaktorer är relaterade till stress och engagemang och förhållandet dem emellan. Grundskolelärare ( $N=57$ ) skattades genom frågeformulär. Hierarkisk multipel regressionsanalys och korrelationsanalys användes för att besvara frågeställningar. Resultatet visade på att krav var positivt relaterat med stress, men inte signifikant relaterat med engagemang, och resurser var positivt relaterade med engagemang men inte signifikant relaterade till stress. En interaktionseffekt mellan krav och resurser på stress påvisades bland kvinnor, där resurser hade en buffrade effekt av kravens egenskaper på stress. Något stöd för en association mellan engagemang och stress påvisade inte i undersökningen. Slutsatsen i studien är att resurser kan användas i förbättringar av lärarnas arbetssituation.

Nyckelord: krav, resurser, stress, engagemang, lärare

Skolan står idag inför många problem, vilket bland annat gäller en sjunkande kunskapsnivå bland eleverna. I det avseendet är regeringen av åsikten att problemen är av organisatorisk natur och att skolan behöver omdanas från grunden där mer krav skall ställas på eleverna (Scherp, 2008). Andra problem i skolväsendet handlar om lärarnas hälsa och hur det påverkar såväl elevers kunskapsbildning som verksamhetens funktion och ekonomi.

Enligt Arbetsmiljöverket (2001) är lärare en av de högst ansatta yrkesgrupperna för arbetsrelaterad ohälsa i landet, och många andra länder i väst är ställda inför samma problem (se t.ex. Santavirta, 2003; Van Der Doef, & Maes, 2002). Enligt skolverkets attitydundersökning (2006) kände sig totalt 42% av alla grundskolelärare ofta eller alltid stressade. Andra undersökningar, som LÄST – studien (Gustavsson, Kronberg, Hultell, & Berg, 2007), kom fram till liknande resultat, och i en rapport året efter skolverkets attitydundersökning påvisas en ökning med ytterligare ca åtta procent i upplevd stress, där ungefär var fjärde lärare även uppger att de övervägt byta yrke. Genom arbetsplatsundersökningarna kan vi se en tendens till att den stressrelaterade ohälsan snarare ökar än minskar.

Arbetsrelaterad stressforskning är i stora drag inriktad på identifiering av olika typer av påfrestningar i arbetsmiljön och interaktionen mellan arbetsmiljö och person, vilket anses leda till stress och utbrändhet (De Jonge, Bosma, & Siegrist, 2000; Elsass & Veiga, 1997; Karasek & Theorell, 1990). Påfrestningar anses främst vara olika krav i arbetssituationen. Tidigare ansats där problem identifieras för att reduceras eller elimineras ses som problemfokuserad forskning. Nu börjar denna syn utvecklas i en positivare inriktning gällande stressforskningen (Angelöw, 2002; Bakker & Demerouti, 2007) där kärnpunkten handlar om att identifiera positiva krafter i arbetsmiljön, vilket räknas som resurser att hantera påfrestningar med. Tillräckliga resurser leder bland annat till bättre copingförmåga som förbättrar arbetsprestation och arbetsglädje. Positiva resurser och förbättrad arbetsprestation är således utgångspunkter i en ny styrkeorienterad och positiv ansats på stressforskningen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Det är närmast en motsats till hur förhållandet i Sverige utvecklats, där fokus riktas på symtomlindring av anställdas hälsa. I Skandinavien har det betonats starkt med hjälp av politiska strömmar (se t.ex. Calnan, Wainwright, & Almond, 2000) och på 70-talet lagstodgades det till förmån för de anställdas hälsa och rättigheter inom arbetslivet. Arbetsmiljölagens (AML) grundläggande ändamål att, ”förebygga ohälsa och olycksfall och att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (1 kap. 1§). Den säger också att ”arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall” (AML 3kap. 2§ 1:a stycket). Den här regleringen har bidragit till en utveckling i att leta fel, brister och påfrestningar istället för positiva aspekter i arbetsmiljön.

Lärarnas arbetsprestation skall präglas av kvalitativ undervisning och ett gott ledarskap i positiv anda. Den nya styrkeorienterade inriktningen där mer resurser skall hjälpa lärarna uppnå goda resultat med undervisning och välmående har ännu inte fast mark i praktiken, forskning har dock påvisat positiva resultat genom denna ansats (se t.ex. OECD, 2005; Scherp, 2008). Lika viktigt som att elever får god utbildning är det att lärarna har en god hälsa. Det är aspekter i arbetsmiljön som har ett starkt samband. Redan i början av 1900-talet förespråkade pedagogen John Dewey (Eriksson & Markström, 2000) om hur elevers tänkande påverkas av skolförhållanden och lärarens förhållningssätt och attityder. Han menade att eleven imiterar läraren i många aspekter men också att läraren blir påverkad av de responser som han/hon får från eleverna. Det innebär, att om arbetsprestationen är dålig för läraren blir responsen dålig från eleverna vilket uppfattas negativt av läraren. Till en negativ kontakt med

elever och kollegor hör en förhöjd risk att utveckla stressrelaterade sjukdomar (Arbetsmiljöverket, 2001; Maslach, 1982).

Traditionellt, har friskvårdsarbetet och politiken för lärarna varit problemfokuserad medan förhoppningar är att det nu skall börja fokuseras på förbättringar av arbetsprestationen i ett led att stärka de anställdas hälsa och elevers kunskapsbildning. Genom en sådan ansats öppnas nya vägar för vilka möjligheter som finns till förbättringar av lärarnas arbetssituation (se t.ex. Angelöw, 2002; Bakker, Demerouti, 2007; Klausmann, Kunter, Trautwein, Ludtke, & Baumert, 2008b).

### *Stress*

Begreppet stress myntades på 30-talet av en Ungersk-Kanadensisk forskare i medicin. Enligt Folkow (2005, i Ekman & Arnetz, 2005) har det funnits en del kontroverser runt vad som menas med stress, mycket beroende på vilket fakultet som beskriver begreppet. Selye själv menade egentligen att stress handlade om *påfrestningar-strain* medan han kom att kalla det för *belastning-stress*.

Selye forskade inom medicin och det var en *fysiologisk stressreaktion* han kom att beskriva vilket är den respons människor och djur får på alla slags *påfrestningar-stressorer*. Folkow (2005, i Ekman & Arnetz, 2005), och Wärborg (2006) beskriver hur Selye kom att benämna stress som "allmänna adaptationssyndromet" (GAS) vilket handlar om att kroppen genom olika fysiologiska reaktioner försöker anpassa sig till en uppkommen obalans. Det betyder att vi initialt får ett överaktivt HPA (hypotalamus hypofys binjurebark axeln) system parallellt med en sympatisk aktivering. Den förhöjda kortisolnivån tillsammans med förhöjda värden av adrenalin och noradrenalin svarar för bl.a. förhöjt blodtryck, ökad puls, sänkt mag- och tarmfunktion och förhöjd glukos- och fettsyrenivå i blodet. Det är enligt GAS ett anpassningssystem att snabbt kunna reagera i ansträngda eller hotfulla situationer, vilket i många sammanhang benämns "kamp eller flyktreaktion". Efter stressreaktionen reagerar kroppen med parasympatisk aktivering, vilket innebär vila och återhämtning. Om nu ytterligare påfrestningar uppkommer innan kroppen återhämtat sig, stegras kortisolnivån återigen och retningsgraden för HPA-axeln ökar. Bjerne och Björntorp (2005, i Ekman & Arnetz, 2005) beskriver hur långvarig och kronisk stress utvecklar ett utmattningssyndrom vilket innebär att HPA- axeln "slits" ut och kortisolnivån hamnar på en konstant låg nivå över hela dygnet.

Den *kognitiva stressteorin* som också bygger på Selyes upptäckter anför att stressreaktioner varierar från person till person beroende på tidigare upplevelser och andra personlighetsegenskaper. Det är således en subjektiv tolkning av hur situationen eller hotet uppfattas av individen enligt Eriksen och Ursin (2005, i Ekman & Arnetz, 2005). Här menas en stressreaktion enligt en kognitiv ansats fyra olika fenomen. Först utsätts individen för någon form av stimuli vilket uppfattas som hotfullt eller krävande. Därefter uppträder stressupplevelsen, det tillstånd vilket gör bedömningen om en stressreaktion skall förekomma eller ej. Stressreaktionen kan sen jämföras med den sympatiska nervsystemsaktiveringen och HPA-axelns hormonella svar, således Selye's stressreaktion. Sista fenomenet beskriver hur individen uppfattar den upplevda stressreaktionen vilket även predisponerar för hur reaktionen kommer att yttra sig i framtiden gällande samma eller liknande stimuli. Det är en konsolidering av minnen för hela stressupplevelsen. Den kognitiva ansatsen ger även

förklaringar till copingalternativ för stressreaktioner, t.ex. aktivt coping eller ett hjälplöshetstillstånd i vilket det sker passivt överreagerande på stimuli.

#### *Utbrändhet och utmattningssyndrom*

Utbrändhet utvecklas genom en oförmåga att hantera krav och brist på återhämtning från en uppkommen stressreaktion. Det stämmer med en av Selye's teorier att det finns god (eustress) och dålig (distress) stress. Eustress är en stressreaktion när det finns kontroll och resurser så påfrestningarna kan hanteras, efter vilket kroppen kan återhämta sig. Distress är ett tillstånd där resurser inte finns eller brist på kontroll över påfrestningarna, stressreaktionen får inget avslut. Distress är också det som leder till ohälsosamma arbetsplatser och stressrelaterade sjukdomar (Karasek & Teorell, 1990).

Utmattningssyndrom är numera en diagnos i Sverige (Socialstyrelsen, 2003) till skillnad från i många andra länder och betraktas som ett tillstånd. Det är ändpunkten av ett sjukdomsförlopp vilket utvecklats under lång tid, ofta under flera år och den antar endast ett värde. Enligt Åsberg, Nygren, Herlofson, Rylander och Rydmark (2005, i Ekman & Arnetz, 2005) är däremot utbrändhet av dimensionell natur och rör sig i linje med utvecklingen av stress till utbrändhet och kan anta flera olika nivåer. Utbrändhet är således en extremvariant i ena änden på stressreaktionen. Vad vi kan se är stress, utbrändhet och utmattning alla variationer längs ett kontinuum. Utbrändhet är en extremvariant av stress och utmattningssyndrom en extremvariant av utbrändhet, vilket också innefattar vissa somatiska besvär (Socialstyrelsen, 2003; Wärborg, 2006).

#### *Engagemang som arbetsprestation*

Med engagemang menas med vilken energi, känsla av mening och inlevelse arbetsuppgifterna utförs ( Bakker, et al., 2008). Hur resultatet och kvaliteten på undervisningen se ut beror till stor del på hur stort engagemang läraren lyckas lägga i sitt arbete. Engagemang betecknar också en positiv attityd till arbetet där drivkraften att uppfylla sina arbetsuppgifter är hög, det blir ett mått på hur läraren tar sig an sina arbetsuppgifter (Bakker, et al., 2008; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006).

Lärarens arbetsuppgifter innefattar inte bara undervisning i klassrummet. Till arbetsuppgifterna hör också administrativt arbete, möten, betygsättning och övrig dokumentation av eleverna (Skolverket, 2007). Arbetsprestationen skiljer sig i två aspekter där undervisningen handlar om en *kvalitativ* insats medan de andra arbetsuppgifterna kan sägas utgöras till största del av kvantitativ prestation. Det kan vara svårt att uppskatta vad en kvalitativ undervisning är och än svårare att försöka mäta.

Läraren bör fungera som en inspirationskälla, vara en god förebild och besitta kunskaper och egenskaper vilket skall motivera elever i en positiv anda. Målet med god undervisning och studiemiljö bör vara att läraren utför ett tydligt och positivt ledarskap (se t.ex. Granström, 2006; Klausmann, Kunter, Trautwein, Ludtke, & Baumert, 2008a). Utifrån kunskaper och positivt ledarskap mynnar en kvalitativ arbetsprestation. Till kvalitativ undervisning hör pedagogisk skicklighet vars centrala grundtanke är att stödja och underlätta studenters lärande. Det handlar om, att med stort engagemang tillämpa sina kunskaper och skicklighet efter elevers behov och förutsättningar (UPI. 2003), läraren bör således vara kreativ i sin undervisning, han eller hon måste vara flexibel och generera intressanta idéer och anpassa förmedlingen av information (Van Dyne, Jehn, & Cummings, 2002).

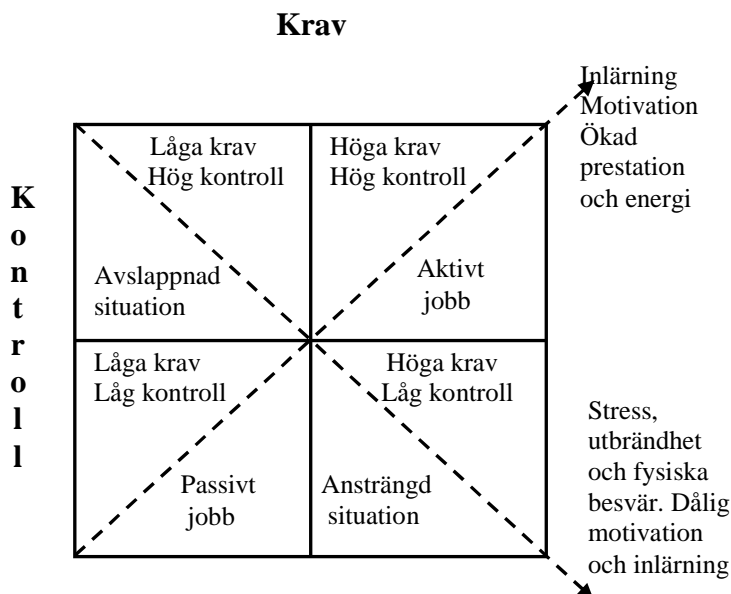
### *Arbetsrelaterad stress och utbrändhet*

Arbetsplatsen är arenan för påfrestningar, den anställdes hälsa och arbetsprestationer. Den psykosociala miljön på arbetet är avgörande för om personal upplever sin arbetsituation som stressfylld eller utvecklande med arbetsglädje. Läraryrket, och andra kontaktyrken med människor, har en förhöjd risk att drabbas av stress och utbrändhet. Att lägga ner mycket energi och engagemang på människorna hör till en god undervisning vilket i sig bidrar till ökad risk att drabbas av stressrelaterade sjukdomar (UPI. 2003). Kärnpunkten i god undervisning är det som placerar lärarna i denna högriskgrupp (Arbetsmiljöundersökning, 2005; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Det har varit fokus på arbetsrelaterad ohälsa i många länder, först och främst handlar det om kostnader för företag och staten i form av sjukskrivningar och nyanställningar men också innebörden av förlust på produktivitet och kvalitet på arbetsplatsen (se t.ex. Bakker, et al., 2004; Singh, 2000). Det har utvecklats många teoretiska modeller för stress inom arbetslivet vilket fungerar som ramverk när undersökningar genomförs och när analyser av resultat skall göras förståeliga och appliceras tillbaka till arbetslivet igen som praktiska lösningar på problem eller brister (Cooper, 1999).

### *Krav och kontroll modellen*

Job Demand Control (JDC) modellen (Karasek & Teorell, 1990) har varit den dominerande teorin för arbetsmarknaden som forskarna använt sig av i Skandinavien. Grundtanken är att krav ställda i arbetet i kombination med den kontroll individen har eller upplever över sin arbetsituation predicerar olika stressupplevelser. Utgångspunkten är av organisatorisk natur och kombinationen av krav och kontroll visar sig ha påverkan på hälsa, utveckling, inlärning, motivation och arbetsglädje (Karasek & Teorell, 1990; Van Der Doef. & Maes, 2002). Krav är stressorer av olika slag i den psykosociala arbetsmiljön. Kontroll består av två underdimensioner vilket uttrycker handlingsutrymmet och kunskaperna i arbetet. Kombinationen krav och kontroll utmynnar i fyra olika kombinationer; (1) ansträngd situation, (2) avslappnad situation, (3) aktivt jobb och (4) passivt jobb (se Figur 1). Ansträngd situation betecknas av höga krav med låg kontroll, vilket leder till stress, utbrändhet, hämmad inlärning, hämmad motivation och dålig arbetsprestation. Avslappnad situation handlar om låga krav i kombination med hög kontroll. Det är idealet i vilket individen kan agera med full potential på alla krav. Aktiva jobb är höga krav i kombination med hög kontroll och är en situation vilket leder till ökad motivation, inlärning, prestation och utveckling. Motsatsen brukar betecknas som passivt jobb där både krav och kontroll är låg. I en sådan arbetsituation utvecklas apatiskt beteende vilket leder till en tillbakagång av kunskaper, prestation och motivation. Dessa individer blir dessutom lätt stressade när det väl ställs krav på dem (Karasek & Teorell, 1990).



Figur 1. Illustration över JDC modellen enligt Karasek och Theorell (1990)

JDC modellen har visat en del skiftande resultat. Som förklaring på det kan vara bristande kunskap om hur modellen skall appliceras till olika undersökningar men också en indikation till att den inte passar som en generell modell över alla yrkeskategorier. Dessa antaganden har påvisats bl.a. i studier av Van Der Doef och Maes (2002). Enligt en undersökning av dem predicerar den lärarspecifika Job Demand Control Support (JD-CS) modellen mer varians än den generella modellen. Författarna menar här att resultatet är ett bevis för att modellen bör specificeras utefter yrke. Det är vad Karasek också föreslår tidigt under utvecklandet av sin modell, vilket många gånger verkar förbisett (Karasek & Teorell, 1990).

#### *Krav och Resurs modellen*

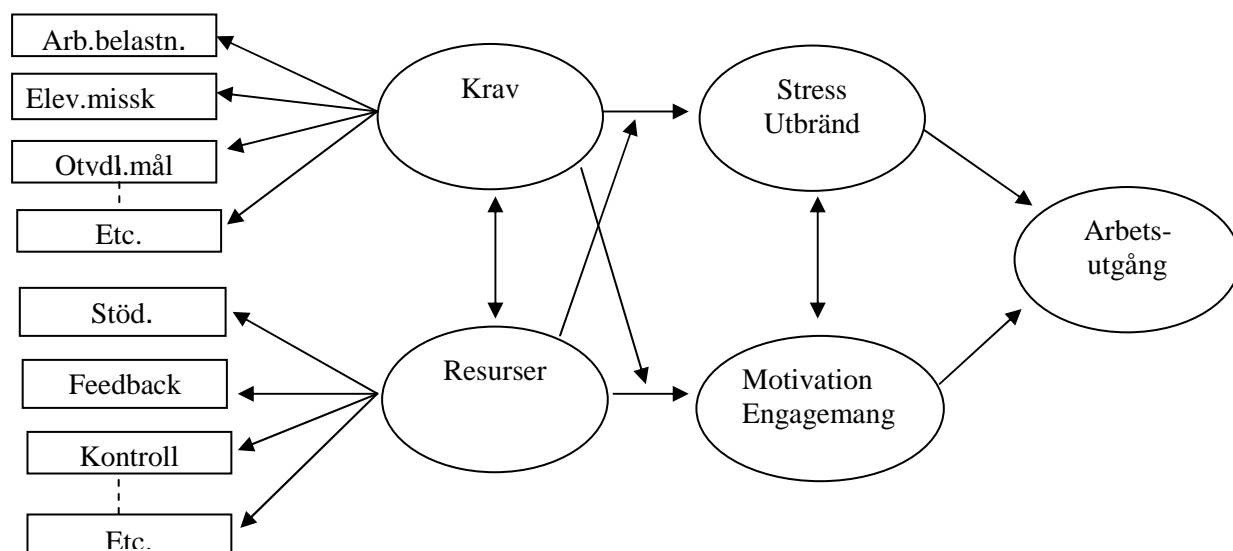
Job Demands-Resources (JD-R) modellen (Bakker, et al., 2005) yrkesspecificerar bättre än tidigare modeller. JD-R modellen grundar sig i JDC modellen och en modell utvecklad av Johannes Siegrist, Effort-Reward modellen (E-R) (Bakker & Demerouti, 2007). Kärnpunkten i JD-R modellen ligger i att den består av två underdimensioner, krav ställda i arbetsmiljön och resurser att hantera kraven med. Är resurser att hantera kraven med bristfälliga predicerar det stress och utbrändhet (Demerouti, Nachreiner, Bakker, & Schaufeli, 2001).

Kontrolldimensionen från JDC modellen är inte helt borttagen utan finns med bland resurserna. Det här kan kopplas vidare till vad Selye (Wärborg, 2006) menade med eustress där individen har kontroll över stressorerna, vilket också JD-R modellen menar leder till ytterligare resurser att hantera påfrestningarna med. Vad modellen tillför är att den ger utrymme för specificeringar av positiva resurser och en yrkesspecificering, vilket bland annat fungerar stressreducerande för varierande krav i arbetssituationen.

Krav betecknar fysiska, psykiska eller organisatoriska aspekter av arbetet, vilket under förutsättning att inga resurser finns tillgängliga att hantera dem med, utvecklas till stressupplevelser (Bakker & Demerouti, 2007). Krav är alltså inte stressorer i sig, endast när de inte kan hanteras. Exempel på olika krav inom läraryrket är oklara mål, för stor arbetsbörda, för stora klasser, misskötsamhet av elever och för stor känslomässig påfrestning. När kraven är utdragna och ohanterliga förutspår modellen att arbetssituationen sliter ut

individerna där utbrändhet och utmattning uppstår (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001).

Enligt Bakker och Demerouti (2007) har resurser enligt JD-R modellen en tredelad funktion. De är funktionella då de är ett medel att uppnå mål med, de har en buffrande effekt på krav eller ett medel i sig att hantera dem med och en tredje funktionen är att de stimulerar personlig utveckling och fortsatt lärande. Vid avsaknad av resurser är de genom sin frånvaro en indirekt stressor då ingen kontroll över kraven förekommer. Resurser inom läraryrket (se Tabell 2) kan således vara kontroll över arbetsituationen, feedback på arbetsprestation och stöd från kollegor och närmaste chef. Alla resurser har flera funktioner där t.ex. rektorns stöd i beslut och vid svåra situationer i arbetet är en resurs och verkar stressreducerande när stöd finns medan det är en osäkerhetsfaktor och stressor om det uteblir. Vidareutbildning, är också en resurs i bemärkelsen att det gynnar personlig utveckling och lärande, det är också en resurs för att uppnå mål i arbetet. Resursernas positiva aspekt på arbetsituationen är, att när de är tillräckliga fostrar de ett bra arbetsengagemang, prestation och arbetsglädje (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, et al., 2005).



Figur 2. Illustration av JD-R modellen av Bakker och Demerouti (2007). Illustrationen beskriver även utöver stress samband modellen påvisat till motivation och arbetsengagemang. Arb.belastn.=arbetsbelastning, elev.missk.=elevens misskötsamhet, otydl.mål=otydliga mål i arbetet.

Negativa samband mellan resurser och utbrändhet och positiva samband mellan resurser och arbetsengagemang har påvisats i ett flertal studier (Bakker, et al., 2005; Bakker, et al., 2008; Hakanen, et al., 2006;). Enligt Hakanen, et al. (2006) förekommer negativt samband mellan utbrändhet och resurser vilket innebär att när resurser är ökar motverkas utbrändhet och dålig motivation.

### Arbetsengagemang

Enligt Gonzalez-Roma, et al. (2006) är arbetsengagemang ett mått på hur anställda tar sig an sina arbetsuppgifter samt att det ger en positiv effekt på interaktion mellan arbetsmiljö och individ. Förekomst av engagemang ger en positiv attityd till arbetet där drivkraften finns att



uppfylla sina arbetsuppgifter. Det är en emotionell motivation som gör att individen mår bra i relation till sitt arbete ( Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Arbetsengagemang ökar när tillräckliga resurser finns att hantera krav i arbetet med. Det innebär att mer energi till arbetet genereras istället för att energin går åt till att hantera stressupplevelser med. En större identifikation till arbetet utvecklas. Det är en sammansatt dimension vilket betecknar hur personal tar dig an sina arbetsuppgifter. Arbetsengagemang är uppbyggt av tre underdimensioner (se t.ex. Hakanen, et al., 2006; Klausmann, et al., 2008b ) och är bestämmande för arbetsprestationen. Appliceras det till läraryrket menas det med ”energi ” dimensionen en förmåga att lägga ner mycket energi i sitt arbete, att orka bry sig om och ha förståelse för elevers situation och svårigheter, samtidigt som läraren skall äga en mental flexibilitet i utförandet av arbetsuppgifterna, något som yttrar sig i en god förmåga att kunna anpassa undervisningen efter elevers behov. En engagerad lärare har då en stark vilja och uthållighet vid svårigheter och är således villig att lägga ner lite extra ansträngningar i sin undervisning och angränsade uppgifter, om så krävs. ”Engagemang/hängivenhets” dimensionen innebär en känsla av mening med arbetet, att det arbete som utförs verkligen uppskattas och betyder någonting. Det innebär en entusiasm och inspiration för arbetet vilket närmast kan beskrivas som att läraren upplever kreativitet och frihet i sin undervisning. När engagemang/hängivenheten är starkt finns känslan av stolthet över arbetet, något som kan sporra läraren till fortsatt engagemang för sina elever och undervisningen. Om nu starkt engagemang/hängivenhet finns predicerar det en god arbetsprestation. Den tredje underdimensionen i begreppet handlar om hur arbetstagaren känner sig fånglad av arbetet *absorbering/införlivande*, men dock inte i bemärkelsen att det är en besatthet som det är för ”arbetsnarkomaner” utan det reflekterar mer ett gillande i utförandet av arbetsuppgifterna, en känsla av att tiden ”flyger iväg”, (se t.ex. Bakker, et al., 2008; Hakanen, et al., 2006; Klausmann, et al., 2008b). Den dimensionen kan sägas reflektera glädjen över arbetet.

Arbetsengagemang är således en effekt av ett överskott på resurser att hantera krav med i sin arbetssituation och det betecknar en positiv och utvecklande aspekt på arbetsprestationen vilket gör att individen känner sig tillfreds med sig själv och med vad han eller hon gör. Engagemang är en ansats mot bättre arbetsrelaterad hälsa och förbättrad insats för skola och elever.

### *Syfte och frågeställning*

Syftet med studien är att undersöka hur olika faktorer i arbetsmiljön bidrar till arbetsengagemang och stress bland grundskolelärare. Enligt JD-R modellen presenteras arbetsmiljöfaktorer till undersökningen där förväntade samband är att resurser skall predicera ökat engagemang samt minska stress medan krav antas få negativt samband med engagemang och positivt samband med stress. Förväntat resultat är också negativt samband mellan engagemang och stress. Frågeställningarna för undersökningen ämnar undersöka hur krav och resurser förhåller sig till engagemang respektive stress. Vidare undersöks hur krav och resurser förhåller sig till varandra i form av interaktionseffekt på stress och engagemang. Finns det också ett samband mellan arbetsengagemang och stress.

## Metod

### Deltagare

Till undersökningen distribuerades 100 enkäter till två grundskolor i Sverige. Totalt svarade 61 lärare men endast 57 (14 män och 43 kvinnor) förekommer som underlag för analys då fyra enkäter var ofullständigt ifyllda, vilket ger en svarsfrekvens på 57%. Samtliga lärare var 26 år och uppåt där de flesta (40.4%) var mellan åldrarna 41-55 år. Lärarna lyder under offentlig sektor där 46 lärare var fast anställda, tio tidsbegränsade och en provanställd. Lärarna verkar från årskurs ett till nio där de flesta (40.1%) undervisar i årskurser sju till nio. De flesta lärare har 16-20 (35.1%) eller 21-25 (38.6%) elever per klass. Antal arbetande år för deltagarna är jämt fördelade där två lärare har arbetat mindre än ett år, 12 personer mellan ett till fem år, 13 personer mellan sex till tio år, 17 personer mellan 11-25 år och resterande 13 har arbetat över 26 år i yrket.

### Procedur

När enkäten färdigställdes delades den ut till fyra lärare för att fastställa tidsåtgång, vilket uppskattades till 15 minuter. På enkäten delgavs alla, att deltagandet är frivilligt och att insamlad data kommer behandlas konfidentiellt. Deltagarna upplystes även om att de kunde avbryta sin medverkan närhelst de önskar. På enkäten gavs en kort presentation av ansvarig för studien och hur de kunde komma i kontakt med undersökningsledare och handledare för eventuella frågor eller kommentarer. Efter skriftligt godkännande från rektorer via mejl etablerades telefonkontakt där överenskommelse om procedur för distribuering och insamling av materialet upprättades. Rektor på ena skolan delade ut enkäterna vid ett personalmöte och den andra skolan distribuerade sina enkäter via skolans postfack. Efter insamlade av ifyllda enkäter skickade respektive rektor tillbaka dem till undersökningsledaren via post.

### Mätinstrument

Enkäten är av typen självskattningsfrågeformulär vilket utgått från JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007) och arbetsengagemang (Bakker, et al., 2008). Enkäten består av 39 frågor varav sex var bakgrundsfrågor. Enkäten är sammanställd huvudsakligen från instrumenten HOQ (Healthy Organisational Questionnaire) av Lindstöm, Hottinen, Kivimäki och Länsisalmi (1998), DCQ (Demand Control Questionnaire) av Karasek och Theorell (1990) och UWES (Utrecht Work Engagement Scale) av Schaufeli och Bakker (2003). I flera länder har instrumenten visat god validitet och reliabilitet (se t.ex. Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007; Hakanen, et al., 2006; Karasek & Teorell, 1990; Xanthopoulou, 2007). UWES och DCQ var båda på svenska medan övriga frågor översattes inför aktuell studie.

Första delen av enkäten består av sex *bakgrundsfrågor*: *kön* (1=män, 2=kvinnor), *ålder* (<25; 26-40; 41-55; >56), *antal år i yrket* (<1; 1-5; 6-10; 11-25; >26), *anställningsform* (fast; prov; tidsbegränsad), *antal elever per klass* (<15; 16-20; 21-25; >26) och *vilka årskurser de undervisar i* (1-3; 4-6; 7-9; annan(4-6 och 7-9)).

Andra delen mäter *krav* ställda i arbetsmiljön och dimensionen representeras av tio frågor med Cronbach's  $\alpha = .78$ . Dessa frågor är huvudsakligen hämtade från skalorna HOQ och DCQ. Kraven är sammansatta av sex underdimensioner och frågorna mättes med en fem poängs Likertskala, 1=*Mycket sällan eller aldrig/inte alls* till 5=*Mycket ofta eller alltid/väldigt mycket*. *Ambiguitet* av krav i arbetet mättes med en fråga ("Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete?"). *Tidsrestriktioner* mättes med en fråga ("har du tillräckligt

med tid för att hinna med dina arbetsuppgifter”)(omvänd). *Elevens misskötsamhet* mättes med tre frågor (“Till hur stor del är elevens bristande respekt för lärarna en orsak till stress”) av Kyriacou och Sutcliffe (1978). *Känslomässiga krav* uppmättes med en fråga (“Möter du känslomässigt laddade situationer i ditt arbete?”). *Överbelastning i arbetet* mättes med tre frågor (“Hur ofta känner du dig pressad över oavslutade arbetsuppgifter”). *Arbete-hem belastning* mättes med en fråga (“Hur ofta inkräktar ditt arbetsschema på din fritid eller övriga privata angelägenheter”).

Tredje delen mäter *resurser* i arbetsmiljön och dimensionen representeras av 14 frågor med Cronbach's  $\alpha = .73$ . Dessa frågor är huvudsakligen hämtade från HOQ och DCQ. Resurserna är sammansatta av fem underdimensioner där alla frågor mättes med en fem poängs Likert skala, 1=*Nej aldrig, instämmer inte, obefintligt*, till 5=*Ja alltid, instämmer helt, väldigt mycket*. *Kontroll* över arbetssituationen uppmättes med fyra frågor (“Hur mycket inflytande har du över ditt arbetschema eller antal arbetande timmar?”). *Rektors stöd* mättes med tre frågor (“ger rektorn eller närmaste chef dig hjälp och stöd när du är i behov av det?”). *Socialt stöd* mättes med två frågor (“Vid behov, kan du då fråga dina arbetskamrater om hjälp?”). *Professionell utveckling* mättes med en fråga (“Mitt arbete ger mig möjligheter att lära mig nya saker”). *Feedback på prestation* mättes med tre frågor (“Jag får tillräckligt med information om mina mål med arbetet”).

Fjärde delen mäter *arbetsengagemang* genom en svensk översättning av UWES 9-frågors version med Cronbach's  $\alpha = .874$ . Skalan mäter tre underliggande dimensioner med tre frågor var, energi (t.ex. “Jag spritter av energi på jobbet”), hängivenhet (t.ex. “Mitt arbete inspirerar mig”) och absorbering/arbetsglädje (t.ex. “Jag är uppslukad av mitt arbete”). Frågorna skattades genom sju gradig Likertskala vilket sträckte sig från 0=*aldrig* till 6=*alltid/varje dag*. Enligt Schaufeli, Bakker, & Salanova (2009) har UWES skalan visad god validitet och reliabilitet.

Femte delen består av en *stressdimension* med två frågor vilket mäter stressnivån bland lärarna, (“Med stress menas en situation där en person känner sig spänd, rastlös, nervös, orolig eller där man har svårigheter att sova på natten, på grund av oroliga eller upprörande tankar. Upplever du för närvarande denna typ av stress?”) och (“Vanligtvis, hur stressfullt tycker du att det är att vara lärare?”). Första frågan har visat god validitet i undersökning av Elo, Leppänen och Jahkola (2003) och andra frågan utvecklad av Kyriacou och Sutcliffe (1978) har även den visad god validitet. Frågorna mättes med en fem poängs Likert skala vilket sträckte sig från 1=*nej, inte alls* till 5=*ja, väldigt mycket*.

### *Databearbetning*

Statistiska analyser på data från enkäterna, har genomförts i statistikprogrammet SPSS 15.0. Dimensionerna i undersökningen kontrollerades med principal komponentanalys men på grund av för lågt deltagarantal summerades frågor till index, istället för användande av separata underdimensioner från faktoranalys. Reliabilitetsanalyser med Cronbach's alfa gjordes på de index med mer än två frågor. Pearsons korrelationskoefficient användes för att undersöka samband mellan samtliga variabler. Hierarkisk multipel regressionsanalys användes för att predicera effekter av prediktorerna krav och resurser samt interaktion mellan krav och resurser på beroendevariablerna engagemang och stress. De explorativa regressions- och korrelationsanalyser genomfördes med data vilket delades utifrån kön. När interaktionstermen undersöktes vidare centerades först krav och resurser genom

medianvärdet och delades in i hög eller låg. Korrelationsanalys genomfördes således för att undersöka hur variablerna interagerade.

### Resultat

I Tabell 1 presenteras medelvärden, standardavvikelser och Pearsons korrelationskoefficient rörande undersökningens alla variabler. När samband mellan bakgrunds variabler och beroende variabler undersöktes påvisades ett positivt samband mellan kön och stress – kvinnor uppvisade högre nivåer av stress än män, och krav – kvinnor påvisade högre nivåer av krav än män. Som förväntat fanns ett negativt samband mellan krav och resurser. När sambandet mellan beroende variablerna stress och engagemang undersöktes fanns inget signifikant samband. När samband mellan krav och beroendevariabler undersöktes visade analyserna att krav var positivt associerat med stress. När samband mellan engagemang och beroende variabler undersöktes, visade analyserna engagemang positivt associerat med resurser. När samband mellan resurser och beroende variabeln stress analyserades påvisades negativt samband.

Tabell 1. Medelvärde, standard avvikelser och korrelationer för samtliga variabler.

Index	M.	SD.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Kön	1.75	.43									
2. Ålder	2.90	.77	-.05								
3. Ar i yrket	3.47	1.17	-.01	.64**							
4. Anställning	1.37	.77	.17	-.36**	-.44**						
5. Elever/klass	2.28	.86	.04	-.24	-.08	-.13					
6. Årskurser	2.77	1.02	-.29*	-.09	-.22	.18	.16				
7. Krav	3.27	.54	.30*	-.21	-.15	.05	.12	.03			
8. Resurser	3.49	.42	-.10	-.05	-.00	-.09	-.01	-.06	-.56**		
9. Engagemang	4.52	.75	-.14	.03	-.16	.06	-.03	-.03	-.23	.41**	
10. Stress	3.15	.83	.33*	-.09	.05	-.12	.21	-.12	.44**	-.33*	-.20

Anmärkning: Kön; man=1, kvinna=2. Ålder; <25=1, 26-40=2, 41-55=3, >56=4. Yrkeserfarenhet; <1år=1, 1-5år=2, 6-10år=3, 11-25år=4, >26år=5. Anställningsform; fast=1, prov=2, vikariat=3. Ant.elever per klass; <15=1, 16-20=2, 21-25=3, >26=3. Årskurser; 1-3=1, 4-6=2, 7-9=3, 4-9=4.

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

En multipel regressionsanalys (se Tabell 2) användes för att predicera huvudeffekter av krav och resurser, och interaktionseffekten mellan krav och resurser på stress. I Steg 1 tillfördes kön för att kontrollera för effekter av kön, krav och resurser i Steg 2 och interaktionstermen Krav X Resurser i Steg 3. För modellen där kön ingick i Steg 1 var resultatet signifikant ( $\beta = .33$ ,  $p = .014$ ). När krav och resurser tillfördes i Steg 2 fanns en signifikant ökning i förklarad varians för modellen ( $\Delta R^2 = .25$ ,  $F = 4.96$ ,  $p = .01$ ), där bidraget från krav var signifikant ( $\beta = .30$ ,  $p = .05$ ), men inte resurser ( $\beta = -.135$ ,  $p = .36$ ). Interaktionstermen tillförde inte någon signifikant ökning i förklarad varians till modellen ( $\Delta R^2 = < .001$ ,  $F = .002$ ,  $p = .96$ ).

En multipel regressionsanalys (se Tabell 2) användes för att predicera huvudeffekter av krav och resurser, och interaktionseffekten mellan krav och resurser på engagemang. I Steg 1 användes resurser och krav, och interaktionstermen Krav X Resurser i Steg 2. För modellen där resurser och krav ingick var resultatet signifikant ( $\Delta R^2 = .17$ ,  $F = 5.42$ ,  $p = .007$ ) där

bidraget från resurser var signifikant ( $\beta = .41, p = .008$ ), men inte krav ( $\beta = .005, p = .97$ ). Interaktionstermen tillförde inte någon signifikant ökning i förklarad varians till modellen ( $\Delta R^2 = .001, F = .034, p = .855$ ).

Variabler	Stress			Engagemang	
	Steg 1 $\beta$	Steg 2 $\beta$	Steg 3 $\beta$	Steg 1 $\beta$	Steg 2 $\beta$
Steg 1:					
Kön	.33*	.22	.22		
Steg 2:					
Krav		.30*	.30	.005	.01
Resurser		-.135	-.134	.41**	.41**
Steg 3:					
Krav X Resurser			.006		-.024
Modell F	6.48*	5.78**	4.25**	5.42**	3.56*
R <sup>2</sup>	.105*	.25**	.25**	.17**	.17*
$\Delta R^2$	.105*	.14*	.00	.17**	.001

Tabell 2. *Multiple regressionsanalys för stress och engagemang*

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

I explorativt syfte gjordes multipla regressionsanalyser med uppdelning av kön (se Tabell 3) för att ytterligare undersöka eventuella interaktioner mellan krav och resurser. Då deltagarantalet gällande män var för lågt ( $n=14$ ), utfördes analyser enbart baserade för kvinnor i samplet ( $n=43$ ). Analyserna baserades på tre beroende variabler, engagemang, yrkesspecifik stress och generell stress. För att kontrollera för huvudeffekter på beroende variabeln engagemang användes krav och resurser i Steg 1 och interaktionstermen Krav X Resurser i Steg 2. För modellen där krav och resurser användes i Steg 1 var resultatet inte signifikant ( $\Delta R^2 = .061, F = 1.31, p = .282$ ), och interaktionstermen i Steg 2 tillförde inte någon signifikant ökning i förklarad varians till modellen ( $\Delta R^2 = .018, F = .77, p = .384$ ). För att kontrollera för huvudeffekter på beroende variabeln yrkesspecifik stress användes krav och resurser i Steg 1 och interaktionstermen Krav X Resurser i Steg 2. För modellen där krav och resurser användes i Steg 1 var resultatet inte signifikant ( $\Delta R^2 = .053, F = 1.11, p = .34$ ) och interaktionstermen tillförde inte någon signifikant ökning i varians till modellen ( $\Delta R^2 = .001, F = .03, p = .86$ ). För att kontrollera för huvudeffekter i beroende variabeln generell stress användes krav och resurser i Steg 1 och interaktionstermen Krav X Resurser i Steg 2. För modellen där krav och resurser användes i Steg 1 var resultatet inte signifikant ( $\Delta R^2 = .112, F = 2.532, p = .092$ ), men när interaktionstermen i Steg 2 tillfördes fanns en trendsignifikant ökning i varians till modellen ( $\Delta R^2 = .072, F = 3.43, p = .072$ ). För att undersöka interaktionseffekten delades försökspersonerna in i hög/låg grupper på basis av medianen. Separata korrelationsanalyser visade på ett signifikant positivt samband ( $r = .524, p = .018$ ) mellan krav och stress när resurser är låga, men inget samband när resurser är höga ( $r = -.062, p = .779$ ).

Variabler	Yrkesspecifik Stress		Generell Stress		Engagemang	
	Steg 1 $\beta$	Steg 2 $\beta$	Steg 1 $\beta$	Steg 2 $\beta$	Steg 1 $\beta$	Steg 2 $\beta$
Steg 1:						
1.Krav	.11	.11	.28	.24	.01	.03
2.Resurser	-.15	-.15	-.09	-.07	.25	.24
Steg 2:						
3. Krav X Resurser		-.03		-.27 <sup>*a</sup>		.14
Modell F	1.10	0.73	2.53	2.93*	1.30	1.12
R <sup>2</sup>	.05	.05	.11	.18*	.06	.08
$\Delta R^2$	.05	.001	.11	.07 <sup>*a</sup>	.06	.02

Tabell 3. *Multiple regressionsanalys för kvinnor (n=43) på yrkesspecifik och generell stress samt engagemang.*

<sup>\*a</sup> = trendsignifikant .072, \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## *Diskussion*

Syftet med studien var att undersöka två kategorier av arbetskaraktäristika, krav och resurser, och hur de påverkar arbetsengagemang och stress bland grundskolelärare. Grundtanken var att undersöka om aspekter av arbetssituationen kunde identifieras som gynnsamma för ett ökat engagemang i arbetet vilket i förlängningen antas förbättra både lärarnas hälsa och kvalitet på undervisning. Resultatet i undersökningen påvisar att krav som lärarna upplever sig ha i sin arbetssituation predicerar stress, och de resurser lärarna har till sitt förfogande ökar arbetsengagemang. En interaktionseffekt av krav och resurser förekommer på en av två stressvariabler, gällande kvinnor.

Nyare stressmodeller (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, et al., 2008) framhäver förbättringar av arbetsprestationer genom ökad tillgång på resurser i arbetsmiljön, för att minska stress och ohälsa bland arbetstagarna, vilket är i överensstämmelse med undersökningen. JD-R modellen användes således som ett dynamiskt och flexibelt verktyg för att studera arbetsförhållanden i relation till stress och arbetsengagemang.

Arbetsprestation i studien undersöktes utifrån två dimensioner, stress och engagemang. Antagandet i studien om ett betydande negativt samband stöds inte av resultatet då det påvisar ett icke-signifikant samband mellan de två dimensionerna, det är inte tillräckligt starkt för att anses som pålitligt. Det påvisades ändå ett svagt negativt samband vilket skulle kunna betyda att när engagemang ökar, minskar stressnivån. Analyserna för undersökningen var baserade på linjära samband men enligt Gonzales-Roma, et al. (2006) har det påvisats att engagemang och utbrändhet är två dimensioner på samma bipolära skala och att de då inte kan beräknas enligt linjära metoder. Utbrändhet är dock inte en variabel som undersökts i denna studie men påståendet kan appliceras över till stress då utbrändhet anses vara en extremvariant av stress (Socialstyrelsen, 2003; Wärborg, 2006), vilket gör att stress och engagemang då kan anses vara två dimensioner på samma skala också. Det kan vara en orsak till den låga korrelationen mellan de båda variablerna.

Undersökningen utgår från JD-R modellen och anför att krav och resurser i arbetsmiljön genererar olika responser, vilket utvecklas till stress och utbrändhet eller engagemang. Ett antagande som låg till grund för frågeställningen var att krav ställda i arbetsmiljön predicerar stress, vilket stöds av undersökningen. Krav antogs även vara associerat genom ett negativt samband till engagemang, vilket inte stöds av undersökningen. Resultatet indikerade således att höga krav bland lärarna leder till en ökad stressnivå, medan ingen påverkan sker för engagemang.

Som grund för frågeställningen förmodades resurser i arbetet predicera engagemang, vilket stöds av undersökningen. Resultatet påvisade ett signifikant bidrag av resurser på arbetsengagemang, vilket betyder att när lärarna får ökade resurser i arbetet tenderar arbetsengagemanget också öka. Engagemang är enligt Bakker, et al. (2008) en positiv och motiverande aspekt till arbetsprestationen vilket bidrar till en vilja att lägga ner energi och ansträngningar i arbetet, en aspekt som gör att lärarna får en vilja att utföra sitt arbete efter bästa förmåga. Resultatet för resurser i arbetsmiljön oberoende andra faktorer betyder, genom bättre stöd av rektorer och kollegor, feedback på arbete och kontinuerlig kunskapsutveckling, att det leder till möjligheter för lärarna att förbättra sina arbetsprestationer, och förebygga ohälsa då resultatet av korrelationsanalysen för resurser och stress pekar på ett negativt samband. Ett negativt samband säger dock ingenting om riktning och orsak utan pekar bara på

att när resurserna brukar vara höga så tenderar stressnivån vara låg. När variation i stressvariabeln testades med resurser fanns inget signifikant bidrag vilket kan betyda att det finns andra orsaker som hjälper till att sänka stressnivån när resurser brukar vara höga och det är då inte isolerat resurser som påverkar den låga stressen, resurserna får hjälp av någon annan faktor.

Som grund för frågeställningen förmodades en interaktionseffekt från krav och resurser på engagemang och stress vilket inte stöds i undersökningen. I de explorativa analyserna påvisades en interaktionseffekt av krav och resurser på en generell stressvariabel. Den ursprungliga stressvariabeln var från början baserad på en lärarspecifik stressfråga och en vilket tolkas som generell, där det frågas efter bekräftelser på fysiologiska upplevelser av stressen, som oro, sömnsvårigheter, rastlöshet och nervositet, ganska konkreta och klara kriterier om vad som menas med stress. Den lärarspecifika frågan undersöker om lärarna upplever sitt yrke som stressfullt. Denna fråga kan innehålla en subjektiv tolkningsaspekt över vad som menas med stressfullt. Resultaten visar att någon interaktionseffekt för kvinnor på variabeln engagemang inte förekommer. Att en interaktionseffekt på engagemang från krav och resurser inte förekommer är i linje med vad Bakker och Demerouti (2006) belyser gällande de olika funktioner resurser har, där de i sin egen rätt stimulerar till engagemang och är ett medel i sig själv att uppnå mål med. Höga resurser kan således predicera ett ökat engagemang oavsett krav vilket kan vara orsak till en utebliven interaktionseffekt för krav och resurser. När kvinnor testades mot den lärarspecifika stressen stöds inte antagandet i studien då interaktionseffekt uteblev. När kvinnor testades mot den andra stressvariabeln indikerade analyserna att det förekommer en trendsignifikant interaktionseffekt av krav och resurser på stress. Separata korrelationsanalyser påvisade signifikant samband mellan krav och stress när resurser hålls låga medan det inte förekommer någon korrelation mellan krav och stress när resurserna är höga. Det betyder att oavsett krav och i vilken omfattning de är så är resurserna i arbetet den faktor vilket avgör om krav kommer att upplevas som obehag, vilket leder till stress och utbrändhet, eller om krav kommer att upplevas som en drivkraft, vilket leder till ökad motivation, kreativt utvecklande och arbetsglädje. När resurserna ökar tenderar stressen minska då kraven inte längre upplevs som påfrestande, kontroll erhålls då över krav och arbetssituation. Samtidigt som resurserna ökar, och de minskar stressupplevelsen eller kravens upplevelse som stressorer, så ger de också ett ökat engagemang. Resurserna är i detta läge ett medel att uppnå mål i arbetet med då de innebär större kunskaper och kapital att handskas med svårigheter. Även om det nu i undersökningen endast är kvinnor som är inberäknade i analyserna om interaktionseffekter av krav och resurser, så indikerar det ändå att resurser i arbetet ökar engagemang, och krav ökar stress. Att en interaktionseffekt förekommer för kvinnor på stressvariabeln kan bero på ökad känslighet för stress och således även ökad mottaglighet för påverkan av ökade resurser i form av stressreducering. Undersökningen ger ändå indikationer om att lärarna i grundskolan kan ta till sig kunskaper om utökade resurser i arbetet, i syfte att uppnå en hälsosammare arbetsmiljö med mindre upplevda påfrestningar och förbättrat arbetsengagemang.

### *Svagheter och styrkor*

En svaghet i undersökningen var det låga deltagarantalet, vilket begränsade möjligheten att generalisera resultatet utanför studiens arbetsplatser. På grund av en snedfördelning mellan män och kvinnor, och lågt deltagarantal kunde inte män inkluderas i de explorativa analyserna. Andra svagheter i studien är möjligtvis sammansättning av frågeformuläret. Enligt JD-R modellen är det av vikt att yrkesanpassa frågeformulären för att undersöka



dimensionerna på arbetsplatser. Då denna modell inte använts i någon omfattning i Sverige, enligt vad som framkommit under arbetet, hämtades frågor från undersökningar gjorda i Finland och Holland. Möjligheten finns att inkluderade frågor inte var relevanta för Svenska skolförhållande och lärare, vilket då kan ha påverkat resultatet i studien.

Styrkan i studien är att den vilar på en dynamisk modell vilket inte bara tar hänsyn till negativa aspekter på arbetsplatsen, utan också sätter fokus på aspekter vilket ämnar förbättra och utveckla personal och arbetsplatser. Modellen är flexibel i aspekten att den kan yrkesanpassas så den fungerar som ett praktiskt instrument vid förändring och utveckling av varierande arbetsplatser och yrken.

### *Praktiska implikationer*

Trots undersökningens tillkortakommanden angående lågt deltagarantal och svårigheter att generalisera till övriga skolförhållanden utanför studien, så ger den ändå fingervisningar om vilka aspekter i arbetsmiljön som lärare bör ta till sig och förbättra som ett led mot bättre arbetsprestation och hälsa. Stress bland personal i läraryrket leder till negativa resultat för såväl elevers prestationer som personalens välmående. Stressreaktioner tenderar få individer att anta rigida och invanda beteenden i motsatts det innovativa klimat som bör råda för pedagogiska arbetsuppgifter. Enligt Bakker och Demerouti (2008) handlar arbetsengagemang istället om den energi personalen tar sig an sina arbetsuppgifter med, en hängivenhet och stolthet över sitt arbete och en glädje över att gå till jobbet varje dag. Högt engagerade personer är mer kreativa, produktiva och hängivna sitt arbete. Undersökningen pekar på aspekter i arbetsmiljön, som personalen kan förstärka i syfte att minska stress och förbättra engagemang. De aspekter vilket användes som resurser i studien fungerade till stor del tillfredställande som prediktorer att minska stress och öka engagemang. Vad undersökningen indikerar är att stöd från skolans rektor vid svårigheter och beslut är viktigt för lärarna, och för vilken det bör finnas ett förtroende. Att kollegor fungerar som stöd för varandra och skapar ett behagligt klimat på arbetsplatsen är också en resurs. Att lärarna från olika medel får feedback och erkännande för sina arbetsprestationer ökar både professionell utveckling och stolthet över arbetet. Bestämmanderätt över hur arbetet skall utföras och ökat inflytande över sina arbetstider ger lärarna ökad kontroll över sin arbetssituation vilket också skapar engagemang och minskar stress.

### *Framtida forskning och slutord*

För att tydligare klargöra vilka resurser i grundskolan som bör förbättras för att minska de negativa effekter specifika krav utövar på lärarnas prestationer och hälsa måste en större och mer omfattande studie genomföras. Då den stressrelaterade ohälsan bland lärare i grundskolan tenderar att öka för varje år som går och resultaten från tidigare modeller och interventioner verkar stå sig platta så kan en utökad satsning på att utveckla möjligheterna i skolmiljön vara gynnsam istället för att fokusera på att strypa och reglera ner den ytterligare.

Ledningen för skolsystemet, bör se en skolan med lärare som en verksamhet vilket står i utveckling. Framtida forskning bör följa upp en mer positiv utveckling på hälsofrämjande arbete, där inriktning bör ligga på att bygga upp resurser att hantera påfrestningar med, inte en inriktning där fokus ligger på att eliminera påfrestningar, för att få bättre prestationer och hälsa. Framtida forskning om lärarnas resurser att hantera påfrestningar med och praktisk tillämpning av dessa resultat bör vara tillgänglig i varje skola. Mest ekonomiskt försvarbart är en väl fungerande skola som har god kvalitet på utbildning och elever.



## Referenser

- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats.* (sid.15-23). Uppsala: Studentlitteratur.
- Arbetsmiljölagen, STS (2008:1387) (1977:1160).  
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19771160.htm>
- Arbetsmiljöverket, (2001) *Negativ stress och ohälsa: inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet.*2001:2 Stockholm: Arbetsmiljöverket.  
<http://www.av.se>
- Bakker, B. A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model:State of the art. *Journal of Managerial Psychology.* 22, 3, 309-328.
- Bakker, B. A., Demerouti, E., (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International.* 13, 3, 209-223.
- Bakker, B. A., Demerouti, E., & Euwema, C. M. (2005). Job Resources Buffer The impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology.* 10, 2, 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre. An application of the job demands-resources model. *European Journal of work and organizational psychology,* 12, 393-417.
- Bakker, B. A., Schaufeli, B. W., Leiter, P. M., & Taris, W. T. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress.* 22, 3, 187-200.
- Berne, C., & Björntorp, P. (2005). Det metabola systemet. I Ekman, R., & Arnetz, B., (red.), *Stress: Individ, samhället, organisationen och molekylerna.* (sid. 160-171). Stockholm: Liber.
- Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). Job strain, Effort-reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work &Stress.* 14, 4, 297-311.
- Cooper, L. C., (1998) *Theories of organizational stress.*  
 New York: Oxford university press.
- De Jong, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-Scale cross-sectional study. *Social Science &Medicine.* 50, 1327-1327.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology,* 86, 499–512.
- Ekman, R., & Arnetz, B., (red). (2005). *Stress: Individ, samhället, organisationen och molekylerna.* Stockholm: Liber.
- Elo, A-L., Leppanen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of work, Environment and Health,* 29, 444-451.
- Elsass, P. M., & Veiga, J. F. (1997). Job control and job strain: a test of three models. *Journal of Occupational Health Psychology.* 2, 3, 196-211.
- Eriksson, L. & Markström, A-M. (2000). *Den svårfångade socialpedagogiken.* (sid. 38-39). Lund: Studentlitteratur.
- Eriksen, R. H., & Ursin, H. (2005). Kognitiv stressteori. I Ekman, R., & Arnetz, B., (red.), *Stress: Individ, samhället, organisationen och molekylerna.* (sid. 46-55). Stockholm: Liber.

- Folkow, B. (2005). Evolution och fysiologi. I Ekman, R., & Arnetz, B., (red.), *Stress: Individ, samhället, organisationen och molekylerna*. (sid. 29-45). Stockholm: Liber.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, B. W., Bakker, B. A., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*. 68, 165-174.
- Granström, K. (2008). Några jobbar medan andra springer omkring. *Pedagogiska magasinet*. 3, 27-31.
- Gustavsson, P., Kronberg, K., Hultell, D., & Berg, L-E. (2007). Lärares tillvaro i utbildning och arbete: LÄST-studien. Skriftserie B, nr 2007:2. <http://ki.se/nvs>
- Hakanen, J. J., Bakker, B. A., & Schaufeli, B. W. (2006). Burnout and workengagement among teachers. *Journal of School psychology* 43, 495-513.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Books, Inc. (sid. 7-87)
- Klausman, U., Kunter, M., Trautwein, U., Ludtke, O., & Baumert, J., (2008a). Engagement and emotional exhaustion in teachers: Does the school context make a difference? *Applied Psychology* 57, 127-151.
- Klausman, U., Kunter, M., Trautwein, U., Ludtke, O., & Baumert, J. (2008b). Teacher's occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of educational psychology*. 100, 3, 702-715.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). The prevalence of stress among teachers in medium-sized mixed comprehensive schools. *Research in education*, 18, 75-59.
- Lindström, K., Hottinen, V., Kivimäki, M., & Länsisalmi, H-K. (1998). Terve organisaatio- kysely (Healthy Organization Questionnaire) (Menetelmän perusrakenne ja käyttö) Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health. (på finska)
- Lärarnas riksförbund, (2006). Analys och kommentarer. *Arbetsmiljöundersökning 2005, lärare*. Rapport. Hämtad 2009-04-01, från <https://www.lrf.se/lrweb/Home.nsf/ByKey/PKAEL-6VMJLM>
- Maslach, C. (1982). *Utbrändhet*(28-42). Stockholm: Natur och Kultur.
- OECD, (2005). Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers. Hämtad 2009-04-01, från <http://www.oecd.org/dataoecd/38/33/34991425.pdf>
- Santavirta, N. (2003). Construct validity and reliability of the Finnish version of the Demand-Control Questionnaire in two samples of 1028 teachers and 630 nurses. *Educational Psychology*. 23, 4, 423-436.
- Schaufeli, B. W., Bakker, B. A., & Salanova, M. (2009). The measurement of work engagement with a short Questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*. 66, (4), 701-716.
- Scherp, H-Å. (2008). Vart tog forskningen vägen? Regeringens skolpolitik under luppen. *Pedagogiska magasinet*. 3, 12-18.
- Singh, J. (2000). Performance productivity and quality of frontline employees in service organizations. *Journal of marketing*. 64, 15-34.
- Skolverket, (2007). *Attityder till skolan, 2006. Elevernas och lärarnas attityder till skolan*. Rapport 299. Stockholm.
- Socialstyrelsen, (2003). *Utmattningssyndrom. Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Bjuerner & Bruno.
- UPI, (2003). *Att bedömma pedagogisk skicklighet-går det?* Rapport nr. 2. <http://info.uu.se/uadm/dokument.nsf/enhet/315608B468F75CCFC1256FA40046E33C>

- Van Der Doef, M., & Meas, S. (2002). Teacher-Specific quality of work versus general quality of work assessment: A comparison of their validity regarding burnout (psycho) somatic well-being and job satisfaction. *Anxiety and Stress and coping*. 15, 4, 327-344.
- Van Dyne, L., Jehn, A. K., & Cummings, A. (2002). Differential effects of strain on two forms of work performance: individual employee sales and creativity. *Journal of Organizational behavior*. 23, 57-74.
- Währborg, P. (2002). *Stress och den nya ohälsan* (sid. 32-76). Stockholm: Natur och Kultur.
- Xanthopoulou, D., Bakker, B. A., Demerouti, E., & Schaufeli, B. W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*. 14, 2, 121-141.
- Åsberg, M., Nygren, Å., Herlofson, J., Rylander, R., & Rydmark, I. (2005). Utmattningssyndrom. I Ekman, R., & Arnetz, B., (red.). *Stress: Individen, samhället, organisationen och molekylerna*. (sid. 224-231). Stockholm: Liber.