

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Hur lärares psykosociala arbetsmiljö påverkats av metod som  
förebygger mobbning i skolan – en kvalitativ studie.**

Sara Karlsson

Examensarbete 30 hp  
Psykologprogrammet  
PM 2519  
Höstterminen 2018  
Handledare: Kristina Gyllensten

# Hur lärares psykosociala arbetsmiljö påverkats av metod som förebygger mobbning i skolan – en kvalitativ studie.

Sara Karlsson

Uppsatsen undersökte påverkan på lärares psykosociala arbetsmiljö efter implementering av ett projekt mot mobbning. Fyra fokusgruppsintervjuer genomfördes och 18 legitimerade lärare deltog. Intervjuerna transkriberades och analyserades genom induktiv tematisk analys. Temana: ”Metoden är nödvändigt arbete som krävs för uppdraget”, ”Metoden resulterar i nya former av stöd, samarbete och samsyn”, ”Arbetets krav påverkas av metoden” och ”Metoden innebär ett förändrat arbetssätt och måste hållas vid liv” framstod. Sammanfattningsvis upplevde deltagande lärare att projektet bidragit positivt till deras psykosociala arbetsmiljö. Metoden upplevdes öka egen kompetens och förmåga att hantera kränkningar i skolan, resultera i en kollegial samsyn på normer, samt bidra till ett ökat samarbete och delat ansvar för eleverna. Meningsskiljaktigheter blev talbara, vilket uppfattades som en förbättring jämfört med tidigare arbetssituation.

Enligt den senaste arbetsmiljörapporten av Lärarnas riksförbund (2015) finns det stora hinder i skolan för att lärarna ska kunna klara av sitt arbete och må bra. Få lärare upplever att det finns tillräckligt med resurser eller att de får den ro och avskildhet som krävs för att de ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Rapporten påvisar brister i arbetsmiljön så som otillräckliga resurser samt överbelastning i arbetet. Merparten av lärarna har upplevelsen av att deras arbetsbörda den senaste månaden varit tung eller mycket tung, att det är svårt att ta rast, att de känner sig stressade, att deras arbete inkräktar på fritiden, att funktionspåverkan uppstått i form av trötthet, störd sömn, magont, huvudvärk och att de går till arbetet trots att de enligt hälsotillståndet borde ha sjukskrivit sig (Lärarnas riksförbund, 2015). Skolverkets rapport, *Attityder till skolan* (2016) påvisar att fyra av tio lärare allvarligt övervägt att byta yrke under år 2015, även om undersökningen visar att ungefär nio av tio trivdes bra i den skola de arbetade, med sina kollegor, med eleverna och upplevde att de har ett meningsfullt jobb. Den faktor som stressade mest var upplevelsen av att flera elever behövde mer hjälp (Skolverket, 2016). Enligt Van Der Doef och Maes (2002) är faktorer som stressar i lärares arbetsmiljö, överbelastning i arbetet, otydliga roller som leder till rollkonflikter, otillräckliga resurser, dåliga arbetsförhållanden, brist på professionellt erkännande, bristande involvering i beslutsfattande, brist på effektiv kommunikation, personalkonflikter samt elever som missköter sig.

Kränkningar och mobbning av elever i svenska skolor sker och elever upplever att de vuxna brister i att kunna hantera detta på ett sätt som resulterar i att kränkningar hindras och mobbning upphör enligt Skolinspektionen (2010). Många metoder för att hindra mobbning fokuserar på individer som mobbaren, offret och åskådaren. I metoden som implementerats på skolor i Västra Götalands län, vars påverkan på lärarnas psykosociala arbetsmiljö undersöks i den aktuella studien, har gruppen i fokus. Metod som utformats av Jenvén (2017) fokuserar de sociala relationerna, interaktionerna och de sociala normerna i klasser.

## **Fullföljda studier – Trygghet och studiero**

Jenvén (2017) har utarbetat en metodik för att öka trygghet och studiero i skolan. Metoden baseras bland annat på de fem framgångsfaktorer som Skolverket (2018) identifierat som viktiga i skolans arbete med att minska mobbning och skapa trygghet och studiero för eleverna. Faktorerna är ett systematiskt arbete, en hela skolan-ansats där all personal på skolan involveras, utbildad och kompetent personal, ett bra skolklimat och elevernas delaktighet. Projektet där metoden används, *Fullföljda studier - Trygghet och studiero*, har implementerats på skolor i Västra Götalands län. Metoden utgörs av teori i form av föreläsningar och diskussionsuppgifter om normer, värderingar och mobbning, praktik i form av att utföra en kartläggning i en klass med hjälp av *sociografisk inventering*, med analys och förbättringsinsatser samt ett uppföljande systematiskt förbättringsarbete som håller arbetet pågående. Den sociografiska inventeringen är en kartläggning av normer, kränkningar och mobbning i klasser. Alla elever får i kartläggningen ge sin bild av status och hierarkier och hur de trivs i klassen i en intervju med lärare och eventuellt ytterligare personal i elevhälsoteamet. Den samlade bilden av klassens sociala gemenskap delges sedan till eleverna, föräldrarna och all personal och eventuella problematiska sociala strukturer blir områden för förbättringsåtgärder. Fortbildningssatsningen som projektet utgör syftar till att med ett gemensamt normkritiskt förhållningssätt, präglad av ett inkluderande arbetssätt och attityd, skapa en trygg lärmiljö för alla elever i praktiken i skolan, Jenvén (2017).

## **Lärarens uppdrag och organisatoriska kontext**

All personal i skolan har som uppgift att aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper enligt Skolverkets läroplan (2018). Utöver det har skolan ett uppdrag i att utveckla varje elevs normer och värden. Skolans mål är att varje elev kan göra och uttrycka medvetna etiska ställningstaganden grundade på kunskaper om mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar enligt Skolverket (2018), vilket innebär att lärarna har ett uppdrag både i att utbilda och fostra eleverna.

Lärare har historiskt i sin yrkesroll möjlighet till att utforma sin yrkesutövning efter egen erfarenhet och kompetens inom ramen för läroplanens målpuppfyllnadskrav och organisationens förutsättningar i stor utsträckning. Enligt Mintzbergs hierarkiska modell utgör skolan en professionsbyråkrati med medarbetare som har en hög autonomi som balanseras av standardiserade kvalifikationskrav, (refererad till i Lunøe 2015). I en sådan organisation menar Mintzberg att medarbetarna är högspecialiserade för de uppgifter de ska utföra samt behöver en upplärning och socialisering för att de ska arbeta i linje med organisationens strategiska mål, (refererad till i Lunøe 2015).

## **Organisatorisk och social arbetsmiljö; Psykosocial arbetsmiljö**

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, villkor och förutsättningar för arbetet, regleras av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö enligt AFS 2015:4, (2015). Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling

inkluderas samt socialt samspel, som samarbete och socialt stöd ifrån chefer och kollegor. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och begreppet, psykosocial arbetsmiljö omfattar enligt Eklöf (2017) samma faktorer. Enligt Eklöf (2017) syftar Arbetsmiljöverket med sin formulering till att understryka ett fokus på organisationen och arbetsplatsen till skillnad från att individens personlighet och privatliv ges en större orsaksförklaring till hur den psykosociala arbetsmiljön utformas och påverkas.

Eklöf (2017) har kategoriserat faktorer som inverkar på den psykosociala arbetsmiljön och utgörs av arbetets psykiska krav i det organisatoriska sammanhanget. Kategoriseringarna utgörs av *kvantitativa krav*, som innebär arbete i förhållanden till tidspress och om kraven är höga en svårhanterlig arbetsmängd. *Kognitiva krav*, som arbete som ställer krav på uppmärksamhet, tankeförmåga, bedömningsförmåga och förmåga till att fatta beslut. *Emotionella krav* innebär arbete där yrkesrollen tar emot, förväntas bära och förstå känslor som individer uttrycker. *Rollkonflikter och rollokklarheter* är arbete där förväntningar definierar den roll individen har i sitt arbete. Rollstress uppstår om individen slits mellan oförenliga förväntningar eller är osäker på vilka förväntningar som finns på arbetsrollen. *Etisk stress* uppstår om individen tvingas göra prioriteringar som går emot dennes värderingar eller har en stark känsla av vad som vore rätt att göra men förhållanden i organisationen gör det svårt eller omöjligt. *Beroenden, hinder och dagliga irritationsmoment* uppstår när den upplevda egna kontrollen inte är tillräcklig för att hindra eller avhjälpa moment som irriterar eller påverkar arbetets effektivitet negativt. Andra viktiga aspekter i den psykosociala arbetsmiljön är enligt Eklöf (2017) *stimulans och egenkontroll, socialt stöd och teamarbete, psykosocialt säkerhetsklimat, prestationsnormer* samt *organisatorisk rättvisa och anställningstrygghet*.

## **Arbetets krav och kontrollmöjligheter**

Karaseks (1979) modell beskriver hur krav i arbetet och individens upplevda kontroll över kraven har en betydande roll för hur den totala arbetssituationen och hur arbetsbelastningen upplevs. Karasek (1979) definierar kontroll i arbetssituationen till att utgöras av i vilken omfattning egna beslut kan fattas och till vilken nivå egen förmåga eller skicklighet kan användas. Större kontrollmöjligheter har samband med större arbetstillfredsställelse, högre engagemang, lägre personalomsättning, frånvaro och lägre ohälsa enligt Sverke, Falkenberg, Kecklund, Magnusson och Lindfors (2016). Desrumaux, Lapointe, Ntsame Sima, Boudrias, Savoie och Brunet (2015) konstaterar efter att de undersökt arbetets krav, individens resurser och arbetsplatsens klimat, att lärarnas arbetssituation påverkas negativt av en för hög arbetsbelastning men att den kan balanseras positivt genom en ökning av kompetens och upplevd tillhörighet.

## **Socialt stöd**

Socialt stöd kan beskrivas som bra relationer med kollegor och arbetsledning och som en positiv stämning på jobbet (Eklöf, 2017). Simbula, Panari, Guglielmi och Fraccaroli (2012), påvisar att socialt stöd krävs för att lärare ska kunna tillvarata sina färdigheter och undervisningsmetoder. Zinsser och Zinsser (2016) konstaterar att när lärarna upplevde sig få för lågt stöd av ledning och kollegor påverkade det deras undervisning negativt och de uppgav sig må sämre. När lärarna istället upplevde att

ledningen kommunicerade att det var värdefullt med ett högt socialt stöd på arbetsplatsen uppfattades de som mindre oroade och stressade.

Tre variabler som är avgörande för att lärares upplevelse av den egna arbetssituationen ska kunna anses vara hanterbar är enligt Lyckesol (2017) tid, stöd och kommunikation.

## **Organisatorisk förändring**

Villighet till att delta i en organisatorisk förändring är en övergripande attityd hos individer som påverkas av vad som ändras, hur processen eller förändringen implementeras, sammanhanget och omständigheterna samt individernas egenskaper (Holt, Armenakis, Harris & Feild, 2007). Förändringar i organisationer sker bland annat genom att medarbetarna tar till sig förändring, vilket innebär att det finns behov av att individanpassa organisatoriska förändringar för att de ska upplevas så positiva som möjligt av medarbetaren (Vakola, Tsaousis & Nikolaou, 2004). Holt m.fl. (2007) menar att individer är mer eller mindre redo för en viss förändring beroende av förändringens innehåll, processen, sammanhanget och dess individuella egenskaper och hur kombinationen av dessa faktorer samspelar. För organisatoriska ledare eller förändringsagenter som försöker initiera förändringar är därför en förståelse för organisationens egenskaper, dess sammanhang, de organisatoriska medlemmarna och medarbetarnas egenskaper viktig (Holt m.fl., 2007).

En numera klassisk teoretisk modell av förändring, *Field Theory* utarbetad av Lewin på 40-talet är enligt Burnes (2004) fortsatt lika aktuell idag. Förändringsmodellen tydliggör behovet av att förstå gruppens beteenden utifrån komplexiteten i sammanhanget förändringen sker i. Gruppens strukturer består av interaktioner och krafter som inte bara ger gruppens beteenden utan också påverkar individens beteenden (Burnes, 2004). Förändringen enligt modellen går ut på att förstå de krafter som vill bevara den nuvarande situationen som den är, och att förstå att förändring är konstant, den pågår hela tiden ur ett grupperspektiv. Förändringen kan genomföras, enligt Lewins *Field Theory*, när förståelse för vilka krafter som skulle krävas för att kunna förändra den nuvarande situationen, jämviktsläget finns (Burnes, 2004). Lewin ansåg att förändring sker långsamt förutom vid kriser, personliga, organisationsmässiga eller samhällsliga kriser. Vid kris kan förändring ske snabbt. Det upplevda behovet av förändring utmanar det upplevda värdet av att vara kvar i det nuvarande jämviktsläget (Burnes, 2004).

## **Syfte**

Syftet med studien är att undersöka lärares erfarenheter och upplevelser av att ha deltagit i ett projekt för att öka trygghet och studiero hos elever, specifikt med fokus på lärarnas hälsa och psykosociala arbetssituation.

## **Metod**

### **Tillvägagångssätt**

Datansamling gjordes genom fokusgruppsintervjuer med en kvalitativ, induktiv ansats. Deltagarnas upplevelse var i fokus, och i intervjuerna fick de tillsammans utforska sin förståelse av upplevelsen av att ha deltagit i projektet och förtydliga den för varandra. Den processen kan beskrivas som dubbelt hermeneutisk enligt Willing (2013), när undersökningen syftar till att förstå deltagarnas försök till att förstå sin egen upplevelse. Genom att låta deltagarna mötas i grupp, öppnas möjligheten upp för att individuella åsikter och tankar stimulerar varandra och ytterligare aspekter av upplevelser kan belysas. Genom att tillämpa en kvalitativ forskningsmetodik är området för vad som kan undersökas och dra slutsatser av inte begränsat ifrån början menar Willing (2013).

### **Etikprövning**

Studien har godkänts av Regionala Etikprövningsnämnden med expedieringsdatum: 2017-08-16, med diarienummer 515-17. Inbördes sekretess gäller i fokusgrupperna och deltagarna informerades om detta vid intervjutillfället igenom ett uppdaterat informationsbrev, se bilaga 1.

### **Deltagare**

Deltagarna var 18 legitimerade lärare som ingått och medverkat i projektet, *Fullföljda studier - Trygghet och studiero*, i en för-, låg-, mellan- eller högstadieskola. I fokusgrupp ett deltog fem lärare, i grupp två deltog fem lärare, i grupp tre deltog tre lärare och i grupp fyra deltog fem lärare. Deltagarna var 13 kvinnor och 5 män i ett åldersspann av 34-60 med en medelålder på 45 år. De hade själva anmält intresse att delta i studien samt beretts möjlighet av sin arbetsgivare att delta på arbetstid.

### **Fokusgruppsintervjuer**

Fokusgruppsintervjuerna leddes av två moderatorer, en psykolog och en psykologstudent som ställde öppna frågor kopplade till frågeställningen, om deras upplevelse av projektet och i relation till den kring sin egen hälsa, sin arbetssituation, arbetsbelastning, resurser, stöd, med mera samt kring framtida nytta och behållning av projektet. En intervjuguide med nyckelord fanns till hands, se bilaga 2. Varje fokusgruppsintervju tog 90 till 120 minuter samt spelades in och transkriberades i sin helhet. Varje fokusgruppsintervju namngavs med en identifierande bokstav och raderna i utskriftena numrerades för att kunna fungera som referenser.

### **Analysmetod**

Intervjuerna analyserades med induktiv tematisk analys, enligt Braun och Clarke (2006). Temana lyfter något som är av vikt i relation till den övergripande

forskningsfrågan och utgör ett mönster. Temana identifierades ur en induktiv ansats. Den induktiva ansatsen innebär enligt Braun och Clarke (2006) att processen drivs utifrån datans innehåll, som ska tala för sig självt; alltså inte inledningsvis försöka anpassas till ett teoretiskt ramverk.

Den stegvisa iterativa metodiken för att urskilja teman ur datan gjordes enligt Braun och Clarkes (2006) instruktioner. Först gjordes datan bekant genom att transkriberas. Sedan lästes varje intervju noga och allt som var av intresse noterades. I analysförfarandet skapades initiala koder med underbyggande citat ifrån intervjuerna. Koderna kontrollerades för att vara tematiskt återkommande och grupperades till teman. De föreslagna temana sammanställdes i en tematisk karta och analyserades utifrån om de var relevanta i förhållande till all data och de initiala kodningarna (bilaga 3). Slutligen namngavs och definierades fyra övergripande teman som ansågs vara relevanta för syftet.

## Resultat

Syftet med uppsatsen var att undersöka lärares psykosociala arbetsituation i relation till erfarenheter och upplevelser av att ha deltagit i implementeringen av en arbetsmetod för att öka trygghet och studiero hos elever. Specifikt med fokus på lärarnas hälsa och psykosocial arbetsmiljö. Ur analysen framkom fyra huvudteman, med tillhörande underteman, se tabell 1.

Tabell 1

### *Fyra huvudteman med tillhörande underteman*

Tema	Undertema
1. Metoden är ett nödvändigt arbete som krävs för uppdraget.	1.1 En metod som fungerar till att förebygga mobbning. 1.2 Metoden ger en mer grupprelaterad arbetsinriktning. 1.3 Lärare uppmärksammar elever mer i sitt sammanhang.
2. Metoden resulterar i nya former av stöd, samarbete och samsyn.	2.1 Metoden utvecklar nya färdigheter och ger nya verktyg som underlättar förståelsen av det sociala samspelet. 2.2 Metoden utvecklar en samsyn i kollegiet och i klassen. 2.3 Metoden resulterar i fler samarbeten och en större del delat ansvar för eleverna. 2.4 Metoden resulterar i struktur som ger stöd.

- |   |  |
|---|--|
| 3. Arbetets krav påverkas av metoden                                  | 3.1 Metoden resulterar i en initialt höjd arbetsbelastning.<br>3.2 Metoden kräver ett ökat resursbehov under kartläggningsfasen.<br>3.3 Föräldrasamtalen som krävs av metoden upplevs tunga och psykiskt krävande.<br>3.4 Delar av arbetet med metoden innebär höga emotionella krav.<br>3.5 De nya insikterna ökar frustrationen över hinder i arbetet. |
| 4. Metoden innebär ett förändrat arbetssätt som måste hållas vid liv. | 4.1 Rutiner för att arbeta med metoden krävs.<br>4.2. Samsyn är viktigt för fortsatt arbete.<br>4.3 Förändring sker när fler ser vinster med det nya arbetssättet.   |
- 

## 1. Metoden är ett nödvändigt arbete som krävs för uppdraget

Många av de deltagande lärarna anser att metoden är en hjälp till att klara fostransdelen av läraruppdraget och att metoden fungerar till att förebygga mobbning. Flera anser att metoden ger kunskap om grupper socialiserande processer och upplever att de inte fått kunskap om gruppprocesser tidigare i lärarutbildningen eller via fortbildning. Större fokus på hur eleven har det i skolan upplevs av deltagarna uppnås genom arbetsmetoden.

**1.1 En metod som fungerar till att förebygga mobbning.** Deltagarna anser att metoden fungerar för att motarbeta kränkningar och mobbning. Flera anser att det fungerar eftersom den uppmärksammar socialiserande grundstrukturer och normer i grupper.

*”Det här är grunden; att jobba med grunden, vid rötterna. Vad är det för normer som är i en klass? Ta reda på dem och lyft det och inte bara jobba det här akuta, det här uppe i trädkronan. Alltså det är ju det som är grunden till alltihopa, det här är ju superb bra alltså.” (B:130)*

*”Min klass vara jobbig. Fruktansvärt jobbig. Och jag mår dåligt själv (.....) det är ju helt otroligt att det finns en sån kartläggning som kan visa på att det är det här och det här och det här..som vi behöver jobba med eller att barnen behöver ändra på eller vad de är bra på eller så. Det är så tydligt. Jag tycker det är ganska fascinerande att man kan komma fram till en sån, bara genom en kartläggning och så analysera det, så kan man peka på att det är det. Det är den och den som gör si eller så.” (C:22)*



*”Ja, och det framkom ju jättetydligt. Man hade ju tankar innan. Men tack vare alla intervjuer så fick man ju reda på saker som vi inte såg. Så vi visste inte hur utsatt hen var.” (D:297)*

**1.2 Metoden ger en mer grupprelaterad arbetsinriktning.** Många av deltagarna beskriver att de ser ett skifte i arbetsinriktning ifrån individfokus till gruppfokus vilket upplevs verksamt för att nå fram till att alla ska kunna inkluderas i sitt sammanhang i skolmiljön.

*”Jag tycker att det har varit mycket individfokus tidigare, man kanske har haft en eller ett par elever som det inte har funkat omkring. Så har man tagit upp det med elevhälsoteamet och så har man jobbat med den eleven och det har liksom inte alls varit något gruppfokus på det sättet.” (A:137)*

*”Så när det gäller den delen att få ordning på en grupp så, så är det, så var det väldigt verksamt så. Sen då återigen in i vardagsarbetet, in i rötterna hela tiden med värdegrunden där, få tid med eleverna hela tiden. Det gäller att lägga om.” (A:192)*

**1.3 Lärare uppmärksammar elever mer i sitt sammanhang.** Metoden möjliggör ett större fokus på eleven i sitt sammanhang anser flera av deltagarna. De beskriver att det leder till att elevens individuella upplevelse blir mer synliggjord i skolan. Deltagare uttrycker att det är en bra och positiv upplevelse för läraren, att kunna ge eleven den uppmärksamheten.

*”Och eleverna är positiva och de känner såhär att, gud – det är någon som frågar mig hur vi har det. Så jag känner så här, att dom samtalen har ju berikat mig och gjort att jag tycker att det är otroligt roligt. Och vi har fortsatt med sådana intervjuer när vi har pratat med våra nyanlända elever om rasism och sådana saker för alltså det här samtalet, det har ju varit jättepositivt. Och eleverna har tyckt att det har varit positivt.” (A:267)*

*”Och egentligen så borde det vara elevens rättighet att få sitta ner med en pedagog och få berätta om hur det är i skolan på ett sådant organiserat sätt.” (D:168)*

## **2. Metoden resulterar i nya former av stöd, samarbete och samsyn**

Många deltagare berättar att de utvecklas personligt och i sin lärarroll under projektets gång. De beskriver att de arbetar mer proaktivt och att det ger möjlighet till att kunna påverka i arbetets grundstrukturer. Ytterligare en förändring är att deltagarna beskriver att metoden resulterar i en samsyn kring de sociala strukturer som finns ibland eleverna. Metoden uppmanar till och resulterar i en större del delat ansvar och fler samarbeten ibland kollegor enligt deltagarna. Dessutom upplever deltagarna att metoden ger stöd och struktur som underlättar och resulterar i en bättre arbetsmiljö.

**2.1 Metoden utvecklar nya färdigheter och ger nya verktyg som underlättar förståelsen av det sociala samspelet.** Deltagarna upplever att de har större förståelse för det sociala samspelet bland eleverna och större självförtroende i att kunna hantera det.

Detta leder till att arbetet blir mer proaktivt och att behoven blir tydliga när metoden fokuserar på det sociala samspelets grundstrukturer.

*”Och även att man i sin lärarroll har blivit lite mer kanske vaken på att se de tidiga tendenserna till...vad ska man säga...till negativt beteende eller liksom man är mer uppmärksam på en kommentar, kanske rakt ut i klassrummet. Då kanske man tänker, vad innebär den här kommentaren och vad kan det leda till om det får fortsätta och så. Att man har fått vakna upp lite och att man förhoppningsvis slipper att släcka de där bränderna och hindra det lite tidigare.” (A:24)*

*”Nu kan det ju vara om det kommer en kommentar: ”Oj, varför sa du så nu?” Alltså, för det kanske man bara har gått förbi innan. Men nu ifrågasätter man eleverna: ”Oj, var kom den blicken ifrån?” ... större medvetenhet och större förståelse för vad det står för och vad det kan leda till, så man blir ju mycket, mycket mer observant och tänker på ett annat sätt nu, tänker jag.” (A:161,164)*

*”Man ser ju också, ju mer man jobbar med just det här arbets sättet, så ser man olika, - ”Ja, just det, nu är det här, nu måste jag jobba med det här.” Jag ser ju problemet här, innan det blir för stort.” (C:112)*

**2.2 Metoden utvecklar en samsyn i kollegiet och i klassen.** Deltagarna uttrycker att metoden gör det tydligt vad som behövs göras och var åsikter eller uppfattningar skiljer sig åt mellan lärare. Flera deltagare upplever att det utvecklas en samsyn med elever, föräldrar och kollegor eftersom det blir så tydligt var det finns svårigheter.

*”Det som är skillnaden nu, det är ju att nu får man en samlad bild av hela gruppen, det här ser gruppen händer och om man då påpekar det för dom här eleverna som man då gör åtgärder kring. Alltså det tog ganska bra om man säger så. Och det klart, föräldrarna blev ju också lite ställda på det. ”Oj, ja det var tufft att höra.”” (A:186)*

*”Man blir mer enade på något vis. Förr i tiden var det ju inte riktigt så här, när man jobbade, man hade, man brydde sig inte så mycket om i klassen. Man träffades i sina ämnesgrupper och så pratade man om, liksom mer om ämnet och såhär. Men nu är fokus mer på att, alltså den sociala samvaron i klassen mer.” (C:365)*

*”Med samsynen och att man vet var gränser går och vad man gör och att man inte är ensam och man behöver inte bli den här...ensamma diktatorn...eller vad man nu blir kallad då. Utan här är det samsyn. Här är det det som gäller för att vi ska få ordning på det.” (D:98)*

**2.3 Metoden resulterar i fler samarbeten och en större del delat ansvar för eleverna.** Deltagarna upplever att arbets sättet enar i en samsyn och genom det skapas en bredare ansvarskänsla för fler elever än enbart de som ingår i respektive lärares individuella ansvar. De beskriver även att det blivit tydligt att det finns kollegor som inte lever upp till förväntningar och att det genom metoden har blivit talbart, så även om samarbetet uteblir finns nu en diskussion som inte funnits innan. Deltagare upplever att

det med den nya metoden finns ett delat ansvar kring alla skolans elever vilket underlättar arbetet för den enskilda läraren.

*”Och att man säger till andras barn också, inte bara mina elever, utan att jag går in och tar andras...” (A:149)*

*”Så, där har vi ju en jätteviktig del också, så att de är med på det här, så att eleverna känner det att, jaa, all personal gör samma sak. För då kan vi vara nere på värdegrunden och jobba.” (A:410)*

*”Fast jag pratade faktiskt med den personen, eller kollegan som inte riktigt tog tag i det. Och sa det att: ”jag tror att dina elever faktiskt också förväntar sig att du ska vara den som ser dom, när det händer saker”. (...) - ”Hur ser du på det?” för att det skulle inte jag känna, om det var mig det hände för skulle det inte kännas bra, i förtroendet mellan dig och dina elever. (B:311)*

*”För det är viktigt för eleverna att veta att, som vi pratade om tidigare, vi är ett team hela skolan. Det kan inte bara vara ens ansvar att rodla en hel historia. Är det en tuff grej, då får man faktiskt be om hjälp av sina kollegor tänker jag.” (D:192)*

**2.4 Metoden resulterar i struktur som ger stöd.** Deltagare upplever att arbetet resulterar i en förebyggande ansats som gör arbetsmiljön bättre. Flera upplever metoden som ett stöd, som ger struktur i arbetet.

*”Men nu allteftersom tiden har gått och man jobbar stenhårt med att, alltså strukturen på att få fram trygghet och studiero, alltså jobbar med att få fram förebyggande så blir det så mer och mer självklart... Och det har ju blivit betydligt, betydligt bättre. Det får jag säga.” (C:143)*

*”Nej, för de här eleverna som behöver struktur är det så viktigt. Ja, och jag tänker för den här stackars läraren som inte får ordning på sin klass, men har hen något att luta sig mot så blir det liksom, och hen vet att kollegorna - de gör likadant. Hen vet att när eleverna kommer, det är så här de vill att det ska vara. Det är ju trygghet för den läraren också, att hen vet att de faktiskt vill ha det så här. (...) Att hen vet att hen ska ha stöd och kan undvika detta, att vi gör lika att vi står enade i det här.” (C:499)*

### **3. Arbetets krav påverkas av metoden**

Många deltagare är tydliga med att det initialt krävs en ökad arbetsinsats för att kunna genomföra arbetet enligt metoden och att det kan vara svårt att hitta resurser, tid och motivation till detta i en pressad arbetsmiljö. Samtalen med föräldrar kan vara psykiskt krävande och stöd från rektor eller kollega är nödvändigt enligt många deltagare. De uppmärksammar även att arbetet är emotionellt krävande då de kan få känslig information ifrån elever och kan behöva ta ställning emot sina kollegor om de anses brista i sitt uppdrag. När deltagare nått insikten att det finns en metod som är ett stöd i den fostrande delen av lärarens uppdrag uttrycker många en frustration över faktorer som bristande tid eller vikariestöd, som inte tillåter arbetsmetoden fullt ut i organisationen.

**3.1 Metoden resulterar i en initialt höjd arbetsbelastning.** Många deltagare anser att det inte funnits tillräckligt med tid eller resurser eller stöd för att genomföra arbetet enligt metoden, men många säger att den initialt höjda arbetsbelastningen resulterar i en bättre arbetssituation. Deltagande lärare upplever att det kan vara svårt att motiveras till förkovring och ökad arbetsbelastning när de redan upplever en pressad situation.

*”Man kanske har det tufft i ett eller två år men alltså, det hjälper ju sen, när man har kommit in i ett arbetssätt.” (A:246)*

*”Många lärare är ju stressade ändå, tänker jag. Och kanske har svårt att se att om vi gör ett jättejobb här i tre veckor, så kommer det att bli lugnare sen. Alltså jag, man kanske inte alltid är där liksom.” (A:350)*

*”Det är mycket i början, men får man bara det, att det utkristalliserar sig på något sätt, så att man får det i sig, att så här är en ledare och så här jobbar jag med värdegrund varje lektion och inte bara punktinsatser. Då kommer det att gynna vår arbetsmiljö och vår stress.” (B:60)*

**3.2 Metoden kräver ett ökat resursbehov under kartläggningsfasen.** Deltagare menar att för att kartläggningen med analys av situationen ska vara verksam behöver den ske under en kortare tidsperiod vilket ger ett ökat resursbehov under kartläggningsperioden. Flera har upplevt oro över att resurserna inte ska finnas tillgängliga och säger att rektors stöd är avgörande för att kunna genomföra kartläggningen enligt många deltagare.

*”Ska du göra två intervjuer i veckan, då har du ju en hel termin för att ta sig igenom det - Det skulle vara verkningslöst då.” (A251-252)*

*”Det är samma om man vill göra en kartläggning, att de (Rektor och ledning) är med där till hundra procent. Så att man får hjälp med allting, typ med vikarier och få tid till att göra det här. Det tar ju extra tid. Det klart det gör.... men jag måste också ha möjlighet att ställa frågorna och analysera allt och göra...” (C:261)*

*”Ska det genomföras så måste man ha stöd ifrån rektor och elevhälsoteamet. Man gör inte det här på egen hand.” (D:364)*

**3.3 Föräldrasamtalen som krävs av metoden upplevs tunga och psykiskt krävande.** Samtalen med föräldrar kan vara psykiskt påfrestande enligt flera av deltagarna och de beskriver att det är stödande att ha samtalen med föräldrar tillsammans med andra kollegor och/eller med rektor.

*”När man har de där samtalen sen, riktigt tungt. Så man är kanske rädd och vill helst slippa.” (A:75)*

*”Men det som har varit fruktansvärt jobbigt och tufft, det har ju varit att ta de här tuffa, tuffa samtalen (.....) för det ligger ju också för klassföreståndarna, så det har ju varit både jobbigt rent tidsmässigt, men framförallt har ju några blivit riktigt utsatta faktiskt.” (A:269)*

*”Det är ändå viktigt att det är rektorn som tar det så att lärarna ändå har kvar föräldrarnas förtroende kan jag känna lite. Att det är mot rektorn ilskan kommer, att föräldrarna ändå känner att klassföreståndaren jobbar ändå för mitt barns bästa... Att man inte bryter det för det, det tycker jag är viktigt i dom samtalen som är riktigt jobbiga då.” (C:571)*

*”Och sen kan man också vara två lärare om man känner att det är inte sådär jätteproblematiskt, men man vill ändå ha om man känner att den här föräldern är otrevlig. Ja, läskiga föräldrar finns ju.” (C:575)*

**3.4 Delar av arbetet med metoden innebär höga emotionella krav.** Flertalet deltagare upplever att det kan vara svårt att enas kring en gemensam tolkning i kollegiet. Många lärare upplever motstånd ifrån kollegor som psykiskt krävande. Några deltagare upplevde samtal där de kände sig tvungna till att kritisera kollegor direkt eller till ledningen eller att ta emot emotionell information ifrån eleverna som nödvändiga men psykiskt och emotionellt krävande.

*”Och jag tycker det är jättesvårt. Vad säger jag till någon som sitter här och säger att jag vill ta livet av mig. Jag fick ju såhär panik: ”Men gud – varför känner du så.” (D:309)*

*”Det är jobbigt att ta fram det i samtalet med rektor, för då hänger man ut en annan kollega.” (Meddela att kollega inte agerar enligt samsynen) (D:359)*

**3.5 De nya insikterna ökar frustrationen över hinder i arbetet.** Projektets metod anser deltagare fungerar, vilket tidigare arbetsätt för att hindra mobbning inte gjort. Insikten att det finns ett verktyg som fungerar ökar en frustration över att organisationen inte alltid tillåter att arbetet görs enligt metoden för flera deltagande lärare. De dagliga hindren i arbetet som gör det svårt att arbeta enligt metoden upplever flera som frustrerande. Många deltagare anser att tiden eller resurser inte räcker till, att det prioriteras fel i organisationen, att kollegor som inte vill ställa upp på metoden utgör ett hinder, att olika uppdrag krockar och omöjliggör varandra, att ledningen inte är tillräckligt tydlig i sina direktiv och att en hög personalomsättning gör att kunskap går förlorad.

*” Jag är helt övertygad om att det här funkar, att det är ett bra arbetsätt och så, men det är ju en frustration att det brottas med så mycket andra saker som också är viktiga på skolan. Och också när man jobbar med studiero och trygghet så tänker man att ja, jamen alla borde förstå att det är grunden till att eleverna ska lära sig något i skolan. Och det är väl i det här som man behöver skapa det här utrymmet så att man har tiden. Att det, att vi kan jobba så. Det är ju ett stort problem, tycker jag. Att det är tungrott och så att man inte prioriterar rätt helt enkelt. Det är ju en frustration över det.” (A:38)*

*”Det är ju just det här som gör att många lärare inte orkar, det är ju problem i grupperna. Precis det som vi har fått verktyg att komma åt, fast samtidigt kanske vi inte får liksom förutsättningarna att använda verktygen på rätt sätt. Så man biter sig ju lite själv i svansen, väldigt mycket..” (A:462)*

*”Men sen är det ju att man blir ju väldigt medveten om hur otillräcklig man är. För om du tar till dig det här konceptet, om du, så ser du också faktiskt de situationer som du faktiskt inte hinner lösa, alltså får man jobba mycket med trygghet och arbetsro i sitt klassrum så blir det ju trygghet och arbetsro och då blir det en bättre arbetsmiljö för mig och för eleverna. Men när man ständigt inte räcker till...” (B:150)*

#### **4. Metoden innebär ett förändrat arbetssätt som måste hållas vid liv**

Deltagare anser att metoden ger en personlig utveckling i lärarrollen. Många anser att för att arbetet ska finnas kvar i den dagliga verksamheten behöver det ges tid, resurser och engagemang. Flera lärare upplever att vissa kollegor väljer att inte delta i arbetssättet. De deltagande lärarna upplever att förändring sker på sikt och många upplever att ju fler positiva till arbetsmetoden det finns på arbetsplatsen desto fler väljer att delta och arbeta enligt metoden.

**4.1 Rutiner för att arbeta med metoden krävs.** Många av deltagarna ser en risk i att projektet mynnar ut i att vara ett förbättringsprojekt ibland många som med tiden byts ut mot något annat eller tappar engagemang i utövandet om det inte integreras i det dagliga arbetet. De beskriver att arbetet måste ges tid och resurser för att kunna implementeras och deltagande lärare anser att för att arbetet ska kunna finnas kvar i den dagliga verksamheten behöver det ges resurser och engagemang över tid.

*”Om man inte upprätthåller det kanske, i form av diskussioner ibland kollegiet eller vad de nu kan vara, så är det nog en ganska stor risk att det liksom faller tillbaka och då är man tillbaka i de här gamla hjulspåren igen.” (A:177)*

*”Ja, och att man hela tiden håller i detta. Man får aldrig liksom slappna av i det, så att säga.... Nej, utan det är hela tiden ett pågående arbete, en pågående process.” (C:86-87)*

*”Är det inte viktigt för rektorn att det ska vara, alltså om man inte jobbar med de här frågorna om arbetsro och studiero och att alla ska kunna samarbeta med alla, vara med, då är det ju, då tror jag till och med att det blir omöjligt faktiskt på en skola. Om inte det är, hela tiden ett ständigt arbete, återkommande till det.” (C:260)*

**4.2 Samsyn är viktigt för fortsatt arbete.** Flera deltagande lärare upplever att vissa kollegor har en negativ attityd eller låg motivation till att delta i det metodiska arbetet. Några upplever att vissa kollegor tillåts att göra som de vill och att negativa attityder hos kollegor påverkar kollegiet och eleverna negativt.

*”Det är många som inte är på banan och inte vill ta i de här frågorna. (...) Alltså man tänker: ”Social fostran – det bryr jag mig inte om.” Och det är många som uttrycker det. Det är många som blivit jätteargade bara jag visat de där tre reglerna.” (A:67)*

*”Vissa är ju lite, så märker man att rektorerna också tassar på tå för vissa, faktiskt. Är det någon som har jobbat länge. Är det någon som, ”Ja, men du kanske snart ska gå i pension”. ”Ja, men vi får kanske bara låta dig va alltså.” - Ja, fast det stör vår verksamhet jättemycket varje gång.” (B:302)*

**4.3 Förändring sker när fler ser vinster med det nya arbetssättet.** Deltagare upplever en frustration över att förändring av arbetets metod upplevs vara en långsam process och anser att förändring kommer när fler i kollegiet ser vinsterna med det nya arbetssättet.

*”Det har vi pratat om också, att kartläggningen är ett absolut akutläge men när man har kunskapen så ska man inte behöva komma dit (...). Då är det ju egentligen ganska lätt, när alla har den där samsynen och alla strävar åt samma håll. Det knöliga är ju att ta sig dit med all personal. Då har man ju de här som inte ställer upp på det, som inte håller med och då fallerar det.” (A:42)*

*”Förut var det ju att majoriteten inte trodde på det här. Men nu är det tvärtom, nu är det majoriteten som verkligen tror på det här och verkligen driver detta.” (I kollegiet) (C:149)*

*”Man får inte ge upp, absolut inte ge upp och så plocka med den ena kollegan efter den andra och liksom. För vi är ju som sagt många fler som drar åt samma håll, som börjar: ”jo, men det här är ju bra.” Så då kommer även dom här skeptiska att inse att det här blir värdefull tid; vi jobbar tillsammans.” (C:373)*

*”Jag upplever att på vår skola, där så har det, det har varit väldigt tydligt vad vår rektor har velat med det här. Sen kan jag nog spontant säga att jag hade nog ganska många kollegor som tyckte att: ”vad ska det va?”, ”vad ska det bli?”, ”vad skönt att det inte var jag och min klass”. Men dom har ju sett och hört oss sen, så många har nog ändrat uppfattning där. När vi kommer och lyriskt pratar om den här kvalitativa timmen som vi fick med den enskilda eleven. Vi trodde ju stenhårt på det här och vi blev ju mer och mer. ...så det har nog spritt ringar på vattnet.” (D:79)*

## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka lärares erfarenheter och upplevelser av att ha deltagit i ett projekt för att öka trygghet och studiero hos elever, specifikt med fokus på lärarnas hälsa och psykosociala arbetssituation. Ur intervjuerna framkom fyra huvudteman som beskriver deltagarnas upplevelser, vilka var, ”*Metoden är ett nödvändigt arbete som krävs för uppdraget*”, ”*Metoden resulterar i nya former av stöd, samarbete och samsyn*”, ”*Arbetets krav påverkas av metoden*” samt ”*Metoden innebär ett förändrat arbetssätt som måste hållas vid liv*”.

### Resultatdiskussion

I temat ”Metoden är ett nödvändigt arbete som krävs för uppdraget” framkom att metoden verkar bidra till att öka trygghet och studiero hos elever, ge ökade insikter om grupprocesser och resultera i ett mer grupprocessororienterat arbetssätt. Det mer grupporienterade arbetssättet upplevs leda till att eleven får ett annat fokus i sitt sammanhang, som beskrevs vara positivt av deltagarna. Lärarna som deltog upplevde att deras tillfredsställelse över sin arbetssituation ökade genom metodens arbetssätt, då eleven fick mer fokus i sitt sociala sammanhang och grupperna upplevdes fungera bättre med färre konflikter och utanförskap. Lärarnas uppdrag består i att både utbilda och fostra eleverna enligt Skolverkets läroplan (2018) och deltagarna ansåg att de fick kunskap och metod till den fostrande delen av uppdraget genom att delta i projektet. Många av deltagarna beskrev att de tidigare inte fått utbildning och stöd till denna delen av uppdraget. Van Der Doef och Maes (2002) identifierar en stressfaktor i lärares arbetsmiljö till att vara elever som missköter sig och Skolverkets rapport (2016) identifierar den faktor som stressade mest till att vara upplevelsen av att flera elever behövde mer hjälp. Deltagande lärare i den aktuella studien uppger att anledningen till att så många lärare inte orkar längre, är att elever behöver mer stöd än lärarna kan erbjuda och att grupperna inte fungerar. Flera deltagande lärare uppger att det är precis det som metoden och arbetssättet kan bidra med, genom att den hjälper lärare att hantera grupper och att de får mer insikt om grupprocesser. I Karaseks (1979) Krav och kontroll-modell tydliggörs vikten av kontroll över arbetet. I den aktuella studien beskrev lärarna att metoden gav dem kunskap och verktyg som de behövde för den fostrande delen av uppdraget, vilket verkar ha ökat upplevelsen av kontroll över arbetssituationen. De beskrev att de hade mer förståelse och kontroll över grupprocesser som de tidigare haft svårt att hantera. Större kontrollmöjligheter har samband med större arbetstillfredsställelse enligt Sverke m.fl. (2016) vilket lärarnas åsikter i studien bekräftar genom att de upplevde arbetssituationen mer positiv och tillfredsställande när eleven fick mer fokus i sitt sociala sammanhang och grupper fungerade bättre.

I temat ”Metoden resulterar i nya former av stöd, samarbete och samsyn” framkom att metoden utvecklar nya färdigheter och ger nya verktyg som underlättar förståelsen av det sociala samspelet, att metoden utvecklar en samsyn i kollegiet och i klassen, att metoden mynnar ut i fler samarbeten och i en större del delat ansvar för eleverna. Metoden upplevs av deltagarna till att bidra till ett ökat socialt stöd från både kollegor och rektor att hantera svåra situationer. Ökat socialt stöd är viktigt då tidigare forskning har visat att bristande socialt stöd är en av de faktorer som stressar i lärares arbetsmiljö (Van Der Doef & Maes, 2002). Eklöf (2017) beskriver att samarbete leder till en förbättrad upplevelse



av att kunna hantera emotionella krav i arbetet. Desrumaux m.fl. (2015) menar att lärares arbetssituation kan upplevas positiv genom att en hög arbetsbelastning balanseras av samhörighet och tillhörighet. Zinsser och Zinsser (2016) konstaterade att när lärarna upplevde sig få för lågt stöd av ledning och kollegor kunde negativa känslor skapa en upplevd osäkerhet och en offensivare undervisningsstil. Deltagande lärare i den aktuella studien såg framgångsfaktorer i att det genom metoden och arbetssättet framkommer en unison bild av problemsituationer som blev talbara ibland kollegor, ledning och med föräldrar och elever. Samsynen resulterade i ett upplevt ökat stöd.

I temat att ”Arbetets krav påverkas av metoden” framkom att metoden resulterar i en initialt höjd arbetsbelastning, att metoden kräver ett ökat resursbehov under kartläggningsfasen, att föräldrasamtalen som krävs av metoden ibland upplevs tunga och psykiskt krävande, att delar av arbetet är emotionellt krävande samt att de nya insikterna ökar frustrationen över hinder i arbetet. Deltagande lärare uppger att delar av metodens arbetsmoment var mer kvantitativt krävande, som bland annat kartläggningsfasen. Vissa delar var mer emotionellt krävande, som till exempel föräldrasamtal eller om en elev var allvarligt utsatt. Initialt upplevdes arbetets kvantitativa krav; arbete i förhållanden till tidspress, öka av flera deltagare. De kognitiva kraven; arbete som ställer krav på uppmärksamhet, tankeförmåga, bedömningsförmåga och förmåga till att fatta beslut upplevdes av deltagarna på liknande sätt att öka initialt för att efter en tid underlätta det totala arbetets krävande även inkluderat de kvantitativa kraven. Emotionella krav; arbete där yrkesrollen innebär att ta emot, bära och förstå känslor som individer uttrycker upplevde flera av deltagarna öka genom att metoden möjliggör en djupare förståelse för elevernas och föräldrarnas upplevelse av elevens situation i skolan. Höga emotionella krav bidrar till att ta kognitiv kapacitet i anspråk (Eklöf, 2017). De emotionella kraven i arbetet kan även ses ur perspektivet att metoden bidrar till att underlätta för läraren när kunskap och verktyg finns till att kunna agera i en situation när en elev är utsatt, vilket bidrar till en bättre upplevelse för läraren även om krävande emotionellt och kvantitativt anses öka initialt med arbetsmetoden. När lärarens upplevelse var att någon elev var utsatt framkom åsikter att det underlättade upplevelsen av arbetsbördan att veta att arbetssättet möjliggör en förbättrad situation. Den samlade kvantitativa krävande ökar på grund av metodens arbetssätt initialt vilket inkluderar kognitiva och emotionella krav. Upplevelsen var att efter att metoden var inarbetad minskades den sammantagna arbetsbördan i relation till innan metoden implementerats, inkluderat även de emotionella kraven då enskilda elever och grupper upplevdes få en bättre situation och må bättre genom metodens arbetssätt.

Många studier har visat att höga arbetskrav påverkar både hälsa och prestation negativt (Eklöf, 2017). Lärarnas riksförbund (2015) konstaterar att det finns stora hinder, så som högt ställda krav, i skolan för att lärarna ska kunna klara av sitt arbete och må bra. Deltagarna i den aktuella studien uppger också att insikten om att de har fått tillgång till en metod som fungerar men att organisationen inte alltid tillåter dem att arbeta på det sättet, på grund av tids- eller resursbrist, leder till en frustration och etisk stress. Etisk stress uppstår om en individ tvingas göra prioriteringar som går emot dennes värderingar (Eklöf, 2017).

I temat att ”Metoden innebär ett förändrat arbetssätt som måste hållas vid liv” framkom att det är viktigt att det finns rutiner för att metoden ska finnas kvar i det dagliga arbetet. Det framkom också att upplevelsen av att kollegor som inte ställer upp på arbetets uppdrag stör verksamheten. Förändring upplevs ske när fler ser vinster med det, vilket stämmer med Lewins teori om att förändring sker när krafter som önskar förändring är

starkare än de krafter som vill bevara det nuvarande jämviktsläget (Burnes, 2004). Det nya arbetssättet i den aktuella studien upplevs vara beroende av att kollegiet ställer upp på att arbeta enligt metoden. Deltagande lärare uppger att de uppfattar att kollegor, trots att de inte får enligt Skollagen (2018), prioriterar bort fostransdelen av uppdraget, vilket påverkar de deltagande lärarnas upplevda kontroll och stöd i arbetets psykiska krav negativt. När samarbeten minskar, minskar det sociala stödet. Ett bristande samarbete kan anses vara ett hinder i det dagliga arbetet menar Eklöf (2017). Holt m.fl. (2007) menar att individer är mer eller mindre redo för en viss förändring beroende av förändringens innehåll, processen, sammanhanget och dess individuella egenskaper och hur kombinationen av dessa faktorer samspelar. I uttalandena, i den aktuella studien, om att vissa lärare inte utför en del av sitt uppdraget, kan det ur ett stressbelastningsperspektiv, vara förståeligt som en konsekvens av för högt ställda krav i arbetet och/eller för lågt upplevt stöd i det organisatoriska sammanhanget. Yao m.fl. (2015) poängterar att hinder och dagliga irritationsmoment ger negativa motivationseffekter i arbetet. Skolverkets rapport, *Attityder till skolan* (2016) påvisar att fyra av tio lärare har övervägt att lämna sin profession under året 2015 på grund av hög arbetsbelastning trots att ungefär nio av tio trivdes bra i den skola de arbetade, med sina kollegor och med eleverna och upplevde att de har ett meningsfullt jobb. Detta uppmärksammar att lärare ofta har höga arbetskrav, vilket påverkar förutsättningarna för att införa nya projekt och metoder i skolan. Enligt Lewins teori om jämviktsbalans måste det upplevda behovet av förändring utmana det upplevda värdet av att vara kvar i det nuvarande jämviktsläget (Burnes, 2004). Lärarnas autonoma arbetssituation i en professionsbyråkrati, enligt Mintzbergs (refererad till Lunøe, 2015) hierarkiska struktur understryker att individuell övertygelse om behovet och vinsten av att delta i förändring är avgörande. Förändring möjliggörs genom socialisering, utbildning, och upplärning menar Mintzberg, (refererad till Lunøe, 2015). I den aktuella studien uttryckte deltagarna att de trodde att de positiva effekterna av metoden skulle utgöra ett incitament för att de mer skeptiska kollegorna skulle kunna motiveras till att engagera sig i arbetet. Omständigheter som är framgångsrika i förändringssituationer har tidigare forskning visat vara att det finns ett upplevt behov för förändring och att förändringens effekt upplevs positiv. Studiens resultat bekräftar de förändringsomständigheterna genom att lärarna identifierat behovet av arbetsmetoden, den underlättar deras arbetssituation på sikt, även om arbetet initialt är krävande, och resulterar i en tryggare skolmiljö för eleverna. Det förändringsscenarioet beskriver Lewin i sin *Field Theory*, (refererad till i Burnes, 2004) och i linje med den understryker Holt m.fl. (2007) och Vakola m.fl. (2004) behovet av att medarbetarna känner sig motiverade till förändringen för att den ska kunna genomföras.

## **Begränsningar**

Deltagarna i studien utgjordes av lärare som av egen vilja engagerat sig i projektet, vilket kan ha gjort att de som deltog var positivt inställda till metoden. Intervjuarna har varit väl medvetna om detta och försökt rikta frågorna för att även få fram eventuella negativa aspekter av metoden.

Ytterligare begränsningar i studien var att olika skolor haft olika resurser och stöd att tillgå under projektets implementering, vilket gjorde att uppfattningen kring hur projektet påverkat arbetssituationen skiljde sig åt. Betydelsen av variationer i resurser och stöd att tillgå under implementeringsfasen och om det gjort skillnad i hur projektet inverkat på lärarnas psykosociala arbetsmiljö analyserades inte i den aktuella studien.

Syftet var att undersöka lärares upplevelse specifikt med fokus på deras psykosociala arbetsmiljö och hälsa. Den hälsomässiga aspekten har i resultatet inte varit framträdande i analysen. Många lärare uppgav sig känna sig stressade samt ha viss hälsopåverkan och vissa uppgav sig må bra och inte känna någon stress eller ohälsa. Även om skillnader i upplevd hälsa inte relaterades till upplevelsen av arbetsmiljöpåverkan på grund av projektet i studien visar forskning unisont att en hög arbetsbelastning och bristande psykosocial arbetsmiljö har en negativ inverkan på individers hälsa (Sverke m.fl., 2016), (AFS 2015:4) och därmed kan en slutsats antas vara att om resurser och stöd är få eller lågt kan hälsan påverkas negativt vid projektets implementering.

Vad gäller resultatens generaliserbarhet så går det inte att generalisera på samma sätt som i kvantitativa studier, men det kan generellt sägas att om studien har identifierat en upplevelse så är den möjlig i den kontexten den identifierats i, i den samma sociala och kulturella kontexten. Ackumulering, att resultaten speglar tidigare studiers resultat kan ses som ett mått på generaliserbarhet i kvalitativa studier (Willig, 2013). Den aktuella studien har hittat resultat som tidigare studier när det gäller vikten av kontroll och stöd i arbetet och att det är viktigt att det finns organisatoriska förutsättningar samt förståelse och acceptans av kollegiet vid förändringar av arbetsmetod.

Förförståelse av ett ämne påverkar den kvalitativa analysen (Willig, 2013). Som psykologstudent har författaren viss förförståelse för ämnet men var mån om att vara medveten kring det i analysen samt arbetade iterativt, kontinuerligt kontrollerade att de teman som växt fram hållit sig nära datan och det meningsbärande innehållet av intervjuerna.

## **Implikationer**

Implikationer av resultatet är att det är viktigt att skapa förutsättningar för en lyckad implementering av nya projekt som skall främja studier i skolan. En viktig faktor är till exempel tillräckliga resurser för att arbetssituationen ska upplevas hanterbar. Resurserna kan bestå av stöd från elevhälsoteam, rektor, ledning och övrig personal samt avlastning av vikarier och avlastning i den totala arbetsbördan under de mest arbetsintensiva momenten som kartläggning, analys och interventionsdel. En annan implikation är att när hela skolans personal får ökad kunskap om normer och värderingsarbete och involveras i arbetsmetoden skapar det bättre förutsättning för förändring genom att flertalet förstår vinsten med arbetet, vilket ökar chansen att förändringen ska accepteras och genomföras. Deltagarna i den aktuella studien såg värdet och vinsten med deltagande i projektet och en implikation av detta är att när projekt skall implementeras är det viktigt att vara tydlig med vad projektet kan bidra med konkret. Motivationen till aktivt deltagande kan öka om det är tydligt hur kunskapen kan bidra i det dagliga arbetet i skolan.

Studiens resultat bekräftar vad tidigare forskning kommit fram till vad gäller behovet av ett fungerande och tillräckligt stöd och egen kompetens i att utföra arbetets uppgifter. Det är således viktigt att lärarna får stöd både från varandra och från rektor, och att de får tillräckligt med utbildning och träning för att kunna utföra den fostrande delen av uppdraget. Samsynen kring normer uppnås genom diskussioner och det är viktigt att det ges tid och förutsättningar för kollegiet till dessa diskussioner.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis var syftet med studien att undersöka lärares erfarenheter och upplevelser av att ha deltagit i ett projekt för att öka trygghet och studiero. Resultatet visade fyra huvudteman, ”Metoden är ett nödvändigt arbete som krävs för uppdraget”, ”Metoden resulterar i nya former av stöd, samarbete och samsyn”, ”Arbetets krav påverkas av metoden” samt ”Metoden innebär ett förändrat arbetssätt som måste hållas vid liv”. Deltagande lärare upplevde att metoden var effektiv och verksamt till att motverka kränkningar och mobbning ibland eleverna. När eleverna genom projektet fick en tryggare studiemiljö upplevde lärarna som deltog i projektet ökad kontroll över arbetssituationen och en ökad tillfredsställelse i arbetet med klasser och elever. Deltagarna upplevde en förbättrad arbetssituation genom ökad kollegial samsyn, ökat samarbete och delat ansvar för elever till grund av metoden. Flertalet lärare upplevde att de kvantitativa, kognitiva och emotionella kraven initialt ökade för att senare underlättas av metodens arbetssätt. När en elev var utsatt underlättades till viss del den etiska stressen för läraren så snart arbetssättet tillämpades även om det innebar en förhöjd samlad kravbild i arbetet. Eftersom metoden upplevdes effektiv till att underlätta arbetet uppgav flera deltagande lärare att de blev frustrerade över organisatoriska hinder som gjorde det svårare att arbeta enligt metoden. Även frustration över att delar av kollegiet inte uppfattades engagera sig i projektet uppstod. De positiva effekterna metoden upplevdes bidra till ansåg deltagande lärare utgöra ett motiverande incitament till att vilja behålla arbetsmetoden och integrera den i det dagliga arbetet.

## Litteraturförteckning

- Arbetsmiljöverket. (2018, oktober 13). *Psykisk ohälsa, stress, hot och våld*. Hämtad från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/#2>
- AFS (2015:4). *Organisatorisk och social arbetsmiljö, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). 77-101.  
DOI:10.1191/1478088706qp063oa
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned Approach to Change: A Re-appraisal. *Journal of Management Studies*. 41:6. DOI:0022-2380.
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame Sima, M., Boudrias, J., Savoie, A. and Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *Revue Europeenne De Psychologie Appliquee*, 65. 179-188.  
DOI:10.1016/j.erap.2015.06.003
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö, Begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Holt, D., T., Armenakis, A., A., Harris, S., G. & Feild, H., S. (2007). Toward a comprehensive definition of readiness for change: A Review of Research and Instrumentation. *Research in Organizational Change and Development*, 16. 289–336. DOI:10.1016/S0897-3016(06)16009-7
- Jenvén, H. (2017). *Utsatta elevers maktlöshet: en studie om elevers sociala samvaro som förbättringsarbete i åk 8-9*. Örebro Universitet: Humanistiska fakulteten för Utbildning och Social vetenskap. Örebro.
- Karasek, A., R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24:2. 285- 308.  
DOI:10.2307/2392498
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of the working life*. New York: Basic Books.
- Lunøe, N. (2015). Organisationsdesign. J. Näslund & S. Jern (red:er). *Organisation psykologi*. (ss. XX-XX). Lund: Studentlitteratur.
- Lyckesol, A. (2017) *Friskfaktorer i läraryrket En regressionsanalys om psykosocial arbetsmiljö, välmående och stress hos grundskolelärare*. Karlstads Universitet: Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap, Karlstad.
- Lärarnas riksförbund. (2018, oktober 10) *Arbetsmiljörapport 2015*. Hämtad från <https://www.lr.se/lonerlagaravtal/arbetsmiljo/arbetsmiljoundersokningar/arbetsmiljoundersokningar/arbetsmiljoundersokning2015.106.3512e1721551f0718d22c161.html>
- Simbula, S., Panari, C., Guglielmi, D., and Fraccaroli, F. (2012). Teachers' Well-being and Effectiveness: The Role of the Interplay between Job Demands and Job Resources. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69. 729-738.  
DOI:10.1016 /j.sbspro.2012.11.467
- Skolinspektionens rapport (2010:1). *Skolors arbete vid trakasserier och kränkande behandling*. Stockholm: Skolinspektionen.
- Skolverket (2018, oktober 12). *Attityder till skolan 2015*. Hämtad från

[https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12\\_5dfee44715d35a5cdfa2899/55935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf3654.pdf?k=3654](https://www.skolverket.se/sitevision/proxy/publikationer/svid12_5dfee44715d35a5cdfa2899/55935574/wtpub/ws/skolbok/wpubext/trycksak/Blob/pdf3654.pdf?k=3654)

- Skolverket. (2018, oktober 12). *Läroplan för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet LGR11, reviderad 2018*. Hämtad från <https://www.skolverket.se/undervisning/grundskolan/laroplan-och-kursplaner-for-grundskolan/laroplan-lgr11-for-grundskolan-samt-for-forskoleklassen-och-fritidshemmet>
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson, L. och Lindfors, P. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. (Kunskapsammanställning 2016:2). Solna: Arbetsmiljöverket.
- Yao, A. Y., Jamal, M. and Demeorouti, E. (2015). Relationship of challenge and hindrance stressors with burnout and its three dimensions. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 203-212. doi.org/10.1027/1866-5888/a000141
- Vakola, M., Tsausis, I. and Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of Managerial Psychology*. 19. DOI: 10.1108/02683940410526082
- Van Der Doef, M. & Maes. 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. *Taylor & Francis. Anxiety, Stress and Coping*, Vol 15 Issue 4, No 4, p. 327 - 344. DOI: <https://doi.org/10.1080/1061580021000056500>
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3:e upplagan). Maidenhead: Open University Press.
- Zinsser, M. & Zinsser, A. (2016). Two Case Studies of Preschool Psychosocial Safety Climates. *Research in Human Development*, 13. 49–64. DOI: 10.1080/15427609.2016.1141278

## Bilaga 1

Information om forskningsstudien:

### ***Lärares erfarenheter av deltagande i ett projekt för att öka elevers trygghet och studiero - påverkan på hälsa och arbetsmiljö***

#### **Bakgrund och syfte**

Vi är en forskargrupp på Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Göteborg som vill undersöka erfarenheterna och upplevelserna av lärares deltagande i projektet ”Fullföljda studier – genom trygghet och studiero”. Syftet med studien är att undersöka lärares erfarenheter och upplevelser av att ha deltagit i ett projekt för att öka trygghet och studiero hos elever.

Specifikt med fokus på hälsa och psykosocial arbetssituation.

#### **Förfrågan om deltagande**

Du tillfrågas om delta i studien eftersom du på din arbetsplats har deltagit i projektet ”Fullföljda studier – genom trygghet och studiero”. Totalt frågar vi 40-50 lärare som har deltagit i projektet att delta i studien.

#### **Hur går studien till?**

Gruppsamtalen går till så att 5-8 personer, lärare som har deltagit i projektet ”Fullföljda studier – genom trygghet och studiero”, intervjuas av en forskare. Samtalen kommer att ske på arbetstid. Samtalet kommer att spelas in och tar cirka 2 timmar. Om du väljer att delta så är dina yttranden helt frivilliga, du kommer inte att avkrävas något svar under intervjun. När resultaten redovisas går det inte att spåra vem som sagt vad. Resultaten kommer att ligga till grund för en utvärdering av hur lärarnas psykosociala arbetssituation och hälsa har påverkats av deltagande i projektet.

#### **Obehag och risker**

Frågorna kommer att handla om din upplevelse av deltagande i projektet, vissa frågor skulle kunna uppfattas som personliga.

#### **Fördelar med att delta**

Personliga fördelar med att delta i studien kan vara att du får tillfälle att reflektera över din upplevelse av deltagande i projektet och din psykosociala arbetssituation.

#### **Hantering av data och sekretess**

Dina svar (inspelningar och utskrifter) kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Inbördes sekretess gäller i fokusgrupperna. Utskrifter av intervjuerna förvaras avskilt från namn på deltagarna och samtyckesblanketter. Data lagras på säkert sätt, i låst, brandsäkert utrymme på ett USB-minne. Materialet sparas i 10 år för att

möjliggöra granskning av forskarnas arbete. Uppgifter om dig dataregistreras inte och är inte avsedda att ingå i en strukturerad samling av personuppgifter och är inte heller tillgängliga för sökning eller sammanställning. Ingen deltagare kommer att kunna identifieras i samband med att resultaten presenteras.

### **Personuppgiftsombud**

Styrelsen för Sahlgrenska Universitetssjukhuset är ansvarig för behandlingen av personuppgifterna. Enligt personuppgiftslagen (1998:204) har du rätt att ansöka om information om vilka personuppgifter som behandlas. Personuppgiftsombudet är den person som ansvarar för att dina personuppgifter behandlas på ett lagligt och korrekt sätt. Vid behov kan personuppgiftsombudet hjälpa till så att du kan få information om vad som registreras och få eventuella rättelser genomförda. Personuppgiftsombudet går att nå på adress Sahlgrenska universitetssjukhuset, Personuppgiftsombudet, 413 45 Göteborg, Telefon 031- 343 27 15.

### **Information om studiens resultat**

När studien är avslutad och databearbetningen är klar kommer en rapport baserad på gruppdata att skickas till dig och även presenteras på vår hemsida [www.amm.se](http://www.amm.se). Efterhand kommer resultaten även presenteras i form av vetenskapliga artiklar.

### **Försäkring och ersättning**

Deltagande i studien sker på arbetstid och du är då försäkrad via din arbetsgivare. Ingen ersättning kommer att betalas ut till deltagare.

### **Frivillighet**

Deltagandet i studien är helt frivilligt och kan avbrytas när som helst utan att någon förklaring behöver lämnas. Med frågor i samband med att man deltar i studien eller önskar avbryta deltagandet går det bra att vända sig till Kristina Gyllensten.

### **Ansvariga**

Ansvarig för studien är Kristina Gyllensten, leg psykolog och doktor i psykologi. Forskningshuvudman är Västragötalandsregionen.

Med vänliga hälsningar

Kristina Gyllensten  
Projektledare, Leg psykolog, Doktor i psykologi  
Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset,  
Tel: 031-7866302 alt 031-786 63 00. [kristina.gyllensten@amm.gu.se](mailto:kristina.gyllensten@amm.gu.se)



### **Skriftligt samtycke till att medverka i studien**

Jag har tagit del av informationen om studien *'Lärares erfarenheter av deltagande i ett projekt för att öka elevers trygghet och studiero - påverkan på hälsa och arbetsmiljö'*

och samtycker härmed till att delta i studien, genom att bli intervjuad samt till att intervjuerna kommer att användas i det forskningssyfte som beskrivits.

Jag är informerad om och förstår att deltagande i forskningsprojektet är frivilligt och att jag när som helst, utan särskild förklaring, har rätt att avbryta mitt deltagande.

.....  
Datum Namnteckning Namnförtydligande

Epost eller mobilnummer där jag önskar bli kontaktad för att boka tid för intervjun:

.....

Denna blankett skrivs på och skickas in till forskargruppen med bifogat frankerat kuvert.

## Bilaga 2

### ***'Lärares erfarenheter av deltagande i ett projekt för att öka elevers trygghet och studiero - påverkan på hälsa och arbetsmiljö'***

Presentation av intervjuare, presentation av studie, genomgång av sekretess och etiska regler

---

Frågeområden:

#### **Hur upplevde ni deltagande i projektet?**

Påverkan på:

##### **Hälsa**

- Sömn, trötthet, stress, välmående, återhämtning
- Sjukfrånvaro / Sjuknärvaro

##### **Psykosocial arbetssituation**

- Förändrad arbetsbörda
- Ökade resurser – kunskap
- Stress
- Samarbete kring trygghet och studiero
- Påverkan på arbetsgruppen
- Påverkan på skolan
- Stöd från chef

##### **Framtiden**

- Hur fortsätta
- Vad behövs

### Bilaga 3

#### **Initiala koder som framkom, där alla data inkluderades:**

Initiala koder med understödande citat återfinns längst ner i sammanställningen.

Hinner med tack vare fler personal, Hinner inte med utan mer resurser, Saknar resurser, Tiden räcker inte till, Orkar inte ta in mer, Orkar inte med arbetsmängden, Initialt höjd arbetsbelastning, Ökat resursbehov under kartläggningen, Ingen ny kunskap, Ny kunskap, Kunskap och metod som behövs för att klara uppdraget, Nya färdigheter, Nya verktyg, De nya insikterna ökar frustrationen, Mer fokus på eleverna, Barnet i sitt sammanhang, Transparens, Svårt få tag på personal, Budgeten räcker inte till, Frustration över personalrotation, Frustration över prioriteringar, Frustration över många projekt, När vi inte samarbetar, Vi samarbetar,	Nytt samarbete, Chefsstöd, Samsyn underlättar, Samsyn måste till, Samsyn är svårt, Motstånd, Föräldrasmåtalen är tunga, Det måste hållas vid, Underlättar arbetet, Det blir så mycket bättre, Delat ansvar, Tufft och jobbigt, Framgångsfaktor, När en kollega har det svårt, Hur vi är med varandra påverkar, Vi kan inte avlasta varandra, Osäkerhet kring att kunna få det jag behöver, Osäkerhet kring fortsättningen, Önskan om att integrera projektet till att finnas med i framtiden, Oro för hälsan, Är på jobbet när jag är sjuk, När rektor inte räcker till.
---	---

Initiala koder som uteslöts eftersom de inte representerade något tema; de upprepades inte av minst två intervjudeltagare inom samma fokusgruppsintervju eller identifierades i minst två fokusgruppsintervjuer var:

Osäkerhet kring anställning, Osäkerhet kring att kunna få det jag behöver, Tydliga roller, Proaktivt arbete,	Förändringar är svårt, Enklare att dokumentera, Jag mår bättre.
---	---

#### **Ur koderna framträdde sex olika teman som namngavs:**

Arbete som krävs för uppdraget,  
Eleven i sitt sammanhang,  
Stöd, samarbete och samsyn,  
Underlättar arbetet,  
Krävande arbete: tidsmässigt, resursmässigt och psykiskt,  
Organisatoriska hinder

De sex olika temana inkluderade de initiala koderna i underrubriker och dessa teman analyserades mot den ursprungliga transkriberade datan.

#### **Arbete som krävs för uppdraget**

Kunskap och metod som behövs för att klara uppdraget:  
De nya insikterna ökar frustrationen:  
Framgångsfaktor:

#### **Eleven i sitt sammanhang**

Mer fokus på eleverna:  
Barnet i sitt sammanhang

#### **Underlättar arbetet**

Ingen ny kunskap:  
Ny kunskap:  
Nya färdigheter:  
Nya verktyg:  
Önskan om att integrera projektet till att finnas med i framtiden:  
Underlättar arbetet:  
Det blir så mycket bättre:

#### **Stöd, samarbete och samsyn**

Transparens:  
När vi inte samarbetar:  
Vi samarbetar:  
Chefsstöd:  
När rektor inte räcker till:  
Samsyn underlättar:  
Samsyn måste till:  
Samsyn är svårt:

Motstånd:

Nytt samarbete:  
Delat ansvar:

#### **Krävande arbete: tidsmässigt, resursmässigt och psykiskt**

Hinner med tack vare fler personal:  
Hinner inte med utan mer resurser:  
Saknar resurser:  
Tiden räcker inte till:  
Orkar inte ta in mer:  
Orkar inte med arbetsmängden:  
Initialt höjd arbetsbelastning:  
Ökat resursbehov under kartläggningen:  
Föräldrasamtalen är tunga:  
Tufft och jobbigt:  
Det måste hållas vid:

#### **Organisatoriska hinder**

Frustration över många projekt:  
Budgeten räcker inte till:  
Svårt få tag på personal:  
Frustration över personalrotation:  
Frustration över prioriteringar:  
När en kollega har det svårt:  
Hur vi är med varandra påverkar:  
Vi kan inte avlasta varandra:  
Osäkerhet kring fortsättningen:  
Oro för hälsan:  
Är på jobbet när jag är sjuk:

De föreslagna temana jämfördes emot all data, som kopplades till respektive tema. En tematisk karta, skapades och analyserades om den var relevant i förhållande till all data och de initiala kodningarna.

## Tematisk karta

När en kollega har det svårt: Hinner med tack vare fler personal:  
Hur vi är med varandra påverkar: Hinner inte med utan mer resurser:  
Vi kan inte avlasta varandra: Saknar resurser:  
Osäkerhet kring fortsättningen: Tiden räcker inte till:  
Oro för hälsan: Orkar inte ta in mer:  
Är på jobbet när jag är sjuk: När vi inte samarbetar: Orkar inte med arbetsmängden

Önskan om att integrera projektet till att finnas med i framtiden:

Ingen ny kunskap	<b>Arbete som krävs för uppdraget</b>	<b>Eleven i sitt sammanhang</b>
Ny kunskap: Det blir så mycket bättre	Vi samarbetar:	Mer fokus på eleverna:
Nya färdigheter:	<b>Underlättar arbetet</b>	Barnet i sitt sammanhang
Nya verktyg	<b>Stöd, samarbete och samsyn</b>	Kunskap och metod som behövs för att klara uppdraget:
Samsyn underlättar	Nytt samarbete:	De nya insikterna ökar frustrationen:
Samsyn måste till:	Delat ansvar	Framgångsfaktor
Samsyn är svårt:	<b>Krävande arbete: tidsmässigt, resursmässigt och psykiskt</b>	
Motstånd	Föräldrasamtalen är tunga:	Initialt höjd arbetsbelastning:
	Tufft och jobbigt:	Ökat resursbehov under kartläggningen:
	Det måste hållas vid	
Chefsstöd:	<b>Organisatoriska hinder</b>	Frustration över många projekt:
När rektor inte räcker till:		Budgeten räcker inte till:
		Svårt få tag på personal:
		Frustration över personalrotation:
		Frustration över prioriteringar:

Slutligen namngavs och definierades fyra teman som ansågs vara relevanta för uppsatsens syfte till att vara:

*Fyra huvudteman med tillhörande underteman*

---

Tema	Undertema
1. Metoden är ett nödvändigt arbete som krävs för uppdraget.	1.1 En metod som fungerar till att förebygga mobbning. 1.2 Metoden ger en mer grupprelaterad arbetsinriktning. 1.3 Lärare uppmärksammar elever mer i sitt sammanhang.
2. Metoden resulterar i nya former av stöd, samarbete och samsyn.	2.1 Metoden utvecklar nya färdigheter och ger nya verktyg som underlättar förståelsen av det sociala samspelet. 2.2 Metoden utvecklar en samsyn i kollegiet och i klassen. 2.3 Metoden resulterar i fler samarbeten och en större del delat ansvar för eleverna. 2.4 Metoden resulterar i struktur som ger stöd.
3. Arbetets krav påverkas av metoden	3.1 Metoden resulterar i en initialt höjd arbetsbelastning. 3.2 Metoden kräver ett ökat resursbehov under kartläggningsfasen. 3.3 Föräldrasamtalen som krävs av metoden upplevs tunga och psykiskt krävande. 3.4 Delar av arbetet med metoden innebär höga emotionella krav. 3.5 De nya insikterna ökar frustrationen över hinder i arbetet.
4. Metoden innebär ett förändrat arbetssätt som måste hållas vid liv.	4.1 Rutiner för att arbeta med metoden krävs. 4.2. Samsyn är viktigt för fortsatt arbete. 4.3 Förändring sker när fler ser vinster med det nya arbetssättet.

---

### **Initiala koder med understödjande citat:**

#### **Hinner med tack vare fler personal:**

- Tack vare vikarier hann vi göra intervjuerna (A:9)
- Det är ju beroende av att vi har haft vikarier. (A:249)
- Vi är ju flera vuxna i förskoleklass, så att vi kan ju oftast, ifall det är en högsituation, att en går ifrån och löser konflikten. (A:336)

#### **Hinner inte med utan mer resurser:**

- Vi försökt lösa det men den personal som finns på skolan och då blir det knöligare att få till det, utan extra resurser. (A:29)
- Man hade kunnat anställa en till, till varje lärare. Alltså att man var två personer. Det skulle inte bli arbetsbrist. (B:78)
- Vi har ju liksom bara hunnit göra intervjuer och så försökt få tid till.... (B:86)
- Vår planeringstid går ständigt bort och det här med dubbla klasser. För utrymmena har krympts till ingenting. (B:140)

#### **Saknar resurser:**

- Vi har inga pengar, inga vikarier, färre vuxna.. Är jag borta får min kollega gå in. (B:204-206)
- Vi får ju stå och kopiera material istället för att ha material, och det är inte lagligt. Lagbrott varje dag. (B:214-215)
- Nu har jag försökt söka pengar, har jag gjort för att få pengar till att göra fler intervjuer. Vi har ju inte fått svar på det än. Man får ju söka bidrag, söka pengar. (B:222)
- Det är frustrerande om man är två och känner att en skulle behöva gå iväg till en annan lokal och så finns inte det, då kan man ju inte hjälpa det barnet som man skulle behöva göra och då är det lite jobbigt. Så det är ju sådan som vi pratar om väldigt, väldigt ofta då. (C:589)

#### **Tiden räcker inte till:**

- Jag tycker inte vi fått så mycket tid att diskutera samsynen. (A:52)
- Oftast har man inte tillräckligt med tid, man har liksom, det hänger tio andra grejer över en, som man ska...(orka ta fighterna i vardagen )(A:329)
- Man kanske ibland måste inse också att ja, jag observerar och jag ser det, och jag får ta det sen med klassföreståndaren. Och då är det inte en tillräcklig åtgärd, för det märker ju eleverna av det också, att det kopplas sen... Men... det är så det ser ut. (A:332)
- Det är viktigt att man ändå markerar för de inblandade att man har sett det, det är registrerat och jag kommer ta tag i det. (A:333)
- Den där kartläggningen med den där första klassen tagit för lång tid, vilket har gjort, tror jag, att flera av våra kollegor är lite omedvetna om att den är vid liv, så att säga. (A:435)
- Alltså vårt arbete kanske har tagit för lång tid för det har ändå varit svårt att hitta tider för den här lilla gruppen som har gjort kartläggningen. (A:36)
- Vi inte fått någon tid till så jag kan inte riktigt säga om det råder samsyn eller inte. (A:52)
- Samsyn då om tiden. För det finns ju inte. Allt detta ska ju rymmas då i vårt...i vår ramtid. Och så vill man ju liksom få ut mesta möjliga.... så ska man jobba lite emellan... helt slut innan vi har börjat. (B:47)

- Att man inte gör det beror ju på att man inte har tid. (B:49)
- De flesta, eller i princip alla som jobbar inom skolan är så ambitiösa och så och vill så mycket, men det ryms inte i vår arbetstid utan långt, långt därifrån. Det handlar om timmar varje dag. (B:71)
- Vi jobbar gratis varje dag. (B:76)
- Jag vet vad jag vill göra, men jag har ingen möjlighet för jag har ingen tid. (C:430)
- Det är inte roligt för jag får ägna så lite tid till det som jag vill göra. Jag får ägna så lite tid till att göra bra lektioner, där mina elever har en förutsättning att lyckas.... Nu ska vi bara överleva. Snart. (B:100)
- Till exempel om jag är rastvakt, då ska ju jag helst vara ute när det ringer och då blir det ju om någon har misskött sig..aaahh..egentligen skulle jag ju vilja sitta här och prata med dig nu, men helst ska jag ju vara ute nu på fotbollsplanen...aaah...då blir det, det kan bli sådana tillfällen när man känner att man inte har tiden att genomföra det exakt så som man ska. (D:102)
- Nej, men vi kände väl att, jag i alla fall, jag behöver inte säga vi, kände att det inte kan bli värre. Lägg allt annat åt sidan och jag fick ju mandatet att nu är det fokus på det här. (D:150)
- För jag hade åtta elever i min klass, ska jag..hur ska jag hinna..åtta elever..innan de går ut efter varje rast. Och helst skulle jag ju hinna prata med alla efter varje lektion. Då kände de jag lite ..huuh.. Men då sa hon, vad heter det, det räcker med en elev åt gången och så kan du kanske göra så här (tummen upp eller ner) till de andra, bara du hinner prata med alla över en dag. (D:162)
- Det finns ju... schema-mässigt så finns det ju, men då är det ju om inget annat uppstår, för då får jag ju ta det hemma. (D:321)

### **Orkar inte ta in mer:**

- Det är redan en pressad situation så orkar vi inte ta in, även om det är bra. (B:55)
- ..hög stressnivå hela dagen och sen ska man komma och försöka vara positiv till att ta in ett nytt tänk och börja ifrågasätta sig själv och sitt eget handlande....Det tar ju också kraft att analysera sig själv eller självgranska, eller vad heter det? (B:57)

### **Orkar inte med arbetsmängden:**

- Den stora konsekvensen: vi har ju kollegor som sjukskriver sig båda korta och långa perioder för att man inte orkar. Och de blir ju... Flera stycken som bara: ”jag måste vara hemma en vecka eller två”. (B:96)
- Och gå ner i tjänst, tyvärr. (För att orka med arbetet) (B:99)

### **Initialt höjd arbetsbelastning:**

- Man kanske har tufft i ett eller två år men alltså, det hjälper ju sen, när man har kommit in i ett arbetssätt. (A:246)
- Många lärare är ju stressade ändå, tänker jag. Och kanske har svårt att se att om vi gör ett jättejobb här i tre veckor, så kommer det att bli lugnare sen. Alltså jag, man kanske inte alltid är där liksom. (A:350)
- Det är mycket i början, men får man bara det, att det utkristalliserar sig på något sätt, så att man får det i sig, att så här är en ledare och så här jobbar jag med värdegrund varje lektion och inte bara punktinsatser. Då kommer det att gynna vår arbetsmiljö och vår stress. (B:60)
- Man måste ju vara ganska aktiv. I början och vara med ute på raster, för man måste.. för det har du igen sen. (C:58-59)
- Det blir ju en ökad arbetsbelastning så, men man vinner i slutet. (C:63)



- Intensiva veckor. För när vi gjorde kartläggningen i den klassen... för de kollegorna då, alltså det blev alltså intensivt för dom. (C:192)
- Det går snarare att vända på det och säga att arbetsbördan och arbetsbelastningen var större innan. Mycket på grund av att det inte var en så klar samsyn som vi skulle önska att det fanns redan klart för de aktuella grupperna som vi har undersökt. Och då pratar vi hela kollegiet, hela skolan som en enhet. Så visionen, jag återkommer till det, att alla på en enhet har en samsyn runt detta och arbetar aktivt med värdegrunden. (D:173)
- För i den klassen var det ju många resurser också och mycket konflikter och kränkningar, så det var mycket möten med föräldrar så det tog enormt av min tid. (D:175)

#### **Ökat resursbehov under kartläggningen:**

- Helt plötsligt tre vikarier på samma dag och då är det inte säkert att det finns det. (A:34)
- Om vi nu skulle göra en kartläggning kring fler klasser och kanske ha flera klasser igång samtidigt. Då hade det ju vart, då kan det ju bli problem. (A:36)
- Men det är ju så viktigt att man får resurs då, liksom. För det går ju inte att lösa själv. (A:384)
- Ska göra två intervjuer i veckan, då har du ju en hel termin för att ta sig igenom det - Det skulle vara verkningslöst då. (A251-252)

#### **Ingen ny kunskap:**

- Det är mer sunt förnuft, hur människor fungerar. (A:16)
- En har skapat sin egen erfarenhet under de år man har jobbat. (A:107)
- Och intresse tror jag också, att en har läst alla de där böckerna. Samtal i grupp. Att man har varit intresserad och förstått att det här funkar inte annars. (A:108)
- Hur en är som person också. Att man kanske inte, att en vägrar att blunda för sådana här saker att man liksom inte ser mellan fingrarna utan går till botten med vad som händer. Då skapar man sig ju också väldigt mycket erfarenhet av det. (A:109)

#### **Ny kunskap:**

- Vad jag minns i alla fall så är väl det här den första fortbildningen som vi fått inom detta området. (A:111)
- Lärarutbildningen saknar väl den delen (grupprocesser, psykosocialt) att koppla det till praktiken så. (A:112)
- Det är också viktigt att veta vilken som är rätt insats på vilken nivå. (A:136)
- Det man ser med det här systemet är att alla elever är fast i det här tvingande systemet. Det finns ingen möjlighet att du som ensam elev kan klara detta själv. (A:139)
- Vi har sett saker och man har varit ett steg före eleverna och därför har vi inte behövt kanske kartlägga heller, utan då har man sett de här sakerna när man varit där och bråkat med normerna och man har varit med och pillat i saker innan. (A:144)
- Det är skillnad på handlingen i sig och vad handlingen gör (kränkning) (A:308)
- Alltså, för det kanske man bara har gått förbi innan. Men nu ifrågasätter man eleverna: oj, var kom den blicken ifrån? (A:161)
- Det här är grunden, att jobba med grunden, vid rötterna, vad är det för normer som är i en klass? Ta reda på dem och lyft det och inte bara jobba det här akuta, det här uppe i trädkronan. Alltså det är ju det som är grunden till alltihopa, det här är ju superbra alltså. (B:130)

- När man väl har fått den där övertygelsen, då kan man inte jobba på något annat sätt. När man har den grundvärderingen, då går det liksom inte att gå tillbaks till något annat. (C:17-19)
- Man vet ju mer, kanske vad det kan bero på, det som händer i klassen. Det förstår man ju nu att det kan ha, alltså, det är inte mig det är fel på. (C:357)

### **Kunskap och metod som behövs för att klara uppdraget:**

- Det här är ju demokratin i uppdraget vi har. (A:208)
- Det visar ju all forskningen också, att alla saker som man har gjort innan det har ju liksom inte fått mobbning att sluta. (A:230)
- Du ska tänka på det här med att du ska vara social. De skulle få med sig verktyg vidare. (om eleven) (B:60)
- Vi måste ju hjälpa barnen till... sociala körkort eller vad det kallades en gång. (B:131-133)
- Även om man känner att man inte hinner, man räcker aldrig till. Men jag tror det är en jättestor vinst att fler och fler tänker kring detta, som ett uppdrag som många prioriterar bort som man egentligen inte får göra. (B:154)
- Fostransuppdraget och det här, det är ju minst lika viktigt, men det prioriteras bort jättemycket är min upplevelse. (B:157)
- Vi ska ju implementera trygghet och studiero, så det går ju inte att komma ifrån. Det står ju tydligt. (B:283)
- Det är det och att man som lärare hela tiden jobbar aktivt med det hela tiden. För man kan inte lägga det på barnen. För dom vet inte detta. Dom har inte den, utan det är vi som vuxna som måste visa vägen för hur man ska göra. (Jämna ut statushierarkier i grupper) (C:37)
- Vi kan inte lägga det på våra elever, att få ihop det här så att säga. Det är vårt ansvar. (Det sociala) (C:141)
- Vi kan inte tro att eleverna själva kan fixa det här och att det blir tydligt med just hierarkin och att man måste ta reda på att, vad som ligger bakom. (C:147)
- Det bygger ju ändå på att du ska lära dig att samarbeta och möta andra människor. Vi vill ju få dom till bra vuxna människor. Vi vill ju få dom till fungerande...människa, helt enkelt. (C:278)

### **Nya färdigheter:**

- I sin lärarroll har blivit lite mer kanske vaken på att se de tidiga tendenserna. (A:24)
- Då kanske man tänker, vad innebär den här kommentaren och vad kan det leda. (A:24)
- När man har kunskapen så ska man inte behöva komma dit, att en kartläggning som är ett akutläge, behövs. (A:42)
- Större medvetenhet och större förståelse för vad det står för och vad det kan leda till. (A:164)
- Att ställa sig upp och ställa sig på de utsatt elevernas sida, att det är det fokus man har. (A:167)
- Man blir ju så mycket säkrare i sig själv, i sin lärarroll. I vad man säger till sig själv och vad man säger till elever. (A:248)
- Fått mig att öppna upp, gett mig mer verktyg att kunna jobba mer med eleverna. (A:14)
- Och just det här att man har varit påkopplad på det sociala spelet hela tiden.... en oerhörd styrka. (A:146)
- Så förstår man också vad små grejer kan skapa stort kaos. (B:150)

- När man ser de där tendenserna i klassrummet, det där spelet mellan barnen. Det har blivit så tydligt. man har ett annat förhållningssätt. – verktyg. (C:22, 24, 26, 28)
- Ju mer man jobbar med det just det här arbetssättet så ser man olika, - ja, just det, nu är det här, nu måste jag jobba med det här. Jag ser ju problemet här, innan det blir för stort. (C:112)
- Men som du säger nu kan du se innan och kunna hinna dämpa och planera upp saker. Det har utvecklats en själva mycket. (C:113-115)
- Där man också får rannsaka sig själv sådär också, okej det kanske är min struktur eller min, ett eller annat, som har gjort att det här har skapats av någon anledning. (D:96)
- Man rannsakar sig själv litegrann och börjar bete sig och göra annorlunda saker ibland. (D:133)

### **Nya verktyg:**

- Har gett en verktyg tycker jag att verkligen komma åt saker i grunden på ett annat sätt. (A:23)
- In i vardagsarbetet, in i rötterna hela tiden med värdegrunden där, få tid med eleverna hela tiden. Det gäller att lägga om. (A:192)
- Dom redskapen man får sen, det handlar ju också om att man får argument för varför vi måste jobba med det här. (A:218)
- Nu känner man ju att nu har man så mycket stöd, med Hélènes forskning, så hur ska vi göra nu, så att gruppen ska bli bra, så att den inte hamnar längst ner på trappan. (A:379)
- Det blir väldigt tydligt. Och så fungerar dom, dom fungerar alltid, kompisleken, observationer. (A:398)
- Metaforer, och det blir så tydligt. Och också kan förklara hur normer och attityder hänger ihop, sånt som man kanske inte tagit strid för innan, för man har inte förstått betydelsen av att någon suckar litegrann. (B:150)
- Det är ju en vinst i sig tycker jag att bara, att fler och fler börjar jobba lite mer och får upp ögonen för, kring hur man kan jobba. Det är tydliga sätt, det är tydliga verktyg i hur man kan agera, hur man kan, eller att man alltid ska agera. (B:152)
- Helt otroligt att det finns en sån kartläggning som kan visa på att det är det här och det här och det här..som vi behöver jobba med eller att barnen behöver ändra på eller vad de är bra på eller så. Det är så tydligt. (C:22)
- Man har fått lite verktyg också, det här måste jag jobba med. (C:28)
- Vi använder förmågorna: kommunicerade du, lyssnade du på dina kompisar, tog du ansvar, följde du reglerna..var du kreativ eller gick du bara runt? (Arbetet blir enklare efter en tid) (C:66)
- De tre reglerna, som vi har haft jättestor nytta av: att alla får vara med, man säger stopp och att alla får välja själva om man vill vara med eller inte. (C:96)
- Ja, helt klart, absolut. Både i måluppfyllelsen men också i (...) arbetet med normer och värden. Det tar ju varandra i hand där lite där. (Bra verktyg) (D:77)
- Det kommer ju fram sen i kartläggningar varför reagerar man som man gör i olika situationer. (D:96)
- Vad vi ska göra på gruppnivå blev ju det, oerhört tydligt. (D:146)
- Det framkom ju jättetydligt. Man hade ju tankar innan. Men tack vare alla intervjuer så fick man ju reda på saker som vi inte såg. Så vi visste inte hur utsatt hen var. (D:297)

### **De nya insikterna ökar frustrationen:**

- Man blir ju väldigt medveten om hur otillräcklig man är. (B:150)

- Hade vi möjlighet att jobba, som du säger, förebyggande och främjande så skulle vi inte hamna i så många akuta brandkårsutryckningar. För det är ju det, så mycket vi får jobba. Och det tar ju energi både ifrån eleverna och ifrån oss. (B:151)
- Känner en liten frustration, nu har man ju fått jättebra verktyg och då vet man ju hur man skulle kunna komma åt de här problemen, kanske också i andra klasser, men där blir ju tiden ett hinder. (A:30)
- Det är ju just det här som gör att många lärare inte orkar, det är ju problem i grupperna. Precis det som vi har fått verktyg att komma åt, fast samtidigt kanske vi inte får liksom förutsättningarna att använda verktygen på rätt sätt. Så man biter sig ju lite själv i svansen, väldigt mycket.. (A:462)
- Ja, arbetsbörda. Men jag brinner fortfarande för det här och jag vet ju att just den här delen kommer jag att få tid till. Men det handlar ju om något helt annat, det handlar ju om att vissa saker kanske inte ges lika mycket tid till fast arbetsuppgiften är så pass viktig så att det måste genomföras på ett bra sätt. Där har man kanske inte samma samsyn? Rektorer och liknande. (D:181)

#### **Enklare att dokumentera:**

- Det är lättare att dokumentera. (A:16)
- Man får ner det på pränt. (A:19)

#### **Mer fokus på eleverna:**

- Man pratar mer om barnen. (A:19)
- Eleverna känner såhär att: gud – det är någon som frågar mig hur vi har det. (A:267)
- Ungarna får ju en större förståelse för sig själva också i detta tänker jag. (A:376)
- Det var dom och det var fokus på det. Och det gjorde att vi fick väldigt bra underlag och bra intervjuer. (D:54)
- Och egentligen så borde det vara elevens rättighet att få sitta ner med en pedagog och få berätta om hur det är i skolan på ett sådant organiserat sätt. (D:168)
- Flexibiliteten skulle jag vilja att vi hade mer på arbetsplatsen för att komma åt de här eleverna och ge dom mer tid, som du sa: alla har rätt att sitta ner och prata med någon man har en relation med. (D:200)

#### **Barnet i sitt sammanhang**

- Oftast pratar man bara om ett barn och inte barn i ett sammanhang, hur det blir. (A:19)
- Jag tycker att det har varit mycket individfokus tidigare... det har liksom inte alls varit något gruppfokus på det sättet. (A:137) - Det har varit att hjälpa ett offer och jobba med en förövare på något sätt. (A:139)
- Och att eleverna är med, det blir så tydligt för dom har ju själva varit med när man har pratat med dom så det blir en sån gemensam bild av hur det faktiskt ser ut, så det blir en gemensam bild när man pratar med dom. Det blir ju viktigt. (C:30)
- Att nu är det dina kompisar som säger så här om dig. Så nu måste du ändra dig. Och det tog mer skruv än att jag sa det. Utan att det var ju dom andra. Så det är ingen vuxen som säger så, utan det är dom andra barnen. (C:31)
- Vi har ett gemensamt ansvar. – Nu var det någon som gick själv en rast och då får vi hjälpas åt. Det är hela tiden gruppen som har ett gemensamt ansvar. (C:68-69)

#### **Transparens:**

- Hela kollegiet är med på vad man gör, så att det inte blir en sak som sker i ett klassrum med en lärare. (A:25)

- Det har varit väldigt bra att få koll på det, för då har idrottslärarna, slöjdlärarna, alla vet vad som gäller för de eleverna som en har gjort insatser för. (A:25)
- Men sen om man ska peka på dom här då, ”*jamen, han gör så – det är därför dom blir irriterade*”. Om man liksom är uppvand med det då? ”*sluta*” – det är ju ofta man får höra det. ”*Sluta*” Men, med vad? Du säger: vad vill du att han ska sluta med, och varför? (C:46)
- Man får hela tiden förklara för barnen varför de gör på olika sätt. Han gör så och han gör så...men då biter det förhoppningsvis sen. (C:55)
- Är man tydlig med det som ledare, då blir det inga konstigheter med det. Då är det ingen som reagerar på det sen. (Olika regler för olika barn) (C:207)
- Alla sådana här konstigheter, de ska man vara ärlig med. (Olika barn har olika behov) (C:212)
- De blir ju trygga. Alla vet vad, hur jag har det. Föräldrarna vet. (C:234-236)
- Alltså vi kan erövra de här frågorna. Alltså man får inte, man kommer åt det. Hela klassen har sett, du får inte göra såhär. (A:197)
- Vi fick ju ett helt annan närvaro på föräldramötet, när eleverna skulle vara med. För det är ju inga hemligheter som vi står och pratar om på ett föräldramöte. Barn, det gäller ju eleverna, så då får ju eleverna höra, även i lägre åldrar, samma, alltså både föräldrar och barn får höra samma sak. (Projektet har resulterat i att eleverna bjöds in till föräldramöte) (D:82)

#### **Svårt få tag på personal:**

- Det är ju också en ständig oro, så, med resurser. För nu är vi i tider av att det ska skäras ner överallt. (A:392)
- Det är svårt att få tag på bra resurser och bra personer som vill jobba och vågar ta tuffa saker också. (A:395)
- Det är ju tyvärr vikariebrist. (A:32)
- Kommunen då, hade ju goda intentioner att det skulle sättas in vikarier, men tyvärr är det ju inte alltid det finns vikarier att sätta in. (A:34)
- Vikariesystem, men det funkar ju inte, jag kan inte lita på det. (C:460)
- Utan att det ska behöva vara alltså för mycket okända människor som ska komma in och vara vikarier, så försöker vi att täcka upp, har man ändå en klass i, som man undervisar i, i något ämne och så är det matteläraren som ska vara borta, så kan man liksom gå in och ta den klassen, alltså försöka hjälpas åt bättre. Det tycker jag har blivit, att vi försöker tänka så nu mer, än att man bara försöker få in någon, så det har blivit bättre. Det bli sämre kvalité när det är bara en stackars vikarie som inte vet eller bara sätter på någon film som dom ska titta på. (C:463)
- Fast vi har ju ingen sån (vikariepool), det är ju (rektor) som vi får ringa till. Och han kan ju inte. Han ringer jag till i sista stund, för han kan ju inte.. (C:464)
- Det är att vi har ju fått att vikarier inte finns att få tag i. Så är man borta eller ska vara borta eller så. Sjuk är, då får man frågan till arbetslaget först, att kan ni försöka hjälpa till och lösa det här? (D:325)

#### **Budgeten räcker inte till:**

- Det gå lite snack om att vi har vissa personer som kanske inte får vara kvar. (Budget) (A:435)
- Så kommer ekonomin ikapp, alltid så här års och man får veta att nej, nu har man dragit över och då får vi skära ner på tjänster efter jul här. (A:443)
- Det är ju just det här som gör att många lärare inte orkar, det är ju problem i grupperna. Precis det som vi har fått verktyg att komma åt, fast samtidigt kanske vi

inte får liksom förutsättningarna att använda verktygen på rätt sätt. Så man biter sig ju lite själv i svansen, väldigt mycket.. (A:462)

- Det är liksom en stor oro nu då med det här att rektorerna har kniven mot strupen. (Budget i balans) (B:83)
- Och även just att våran arbetsmiljö och stress, det blir dyrare. Det blir det. (B:85)
- Bort med folk hos oss och vi ska in i ramen. (B:86)

#### **Frustration över personalrotation:**

- Som vi har höst-, vår-arbete då, då blir de aldrig anställda då mer än en termin, eftersom de aldrig får fast... många av de här eleverna är väldigt känsliga för det här men att byta och så.. det kan ju vara förödande för dom. (A:447,451-452)
- Hinder på vägen är ju också att tyvärr är det ju en bransch där det ganska ofta byts personal. (A:128)
- Nya lärare får upptäcka problemen igen och så får man starta ifrån början. (A:128)
- Det byter ju personal rätt ofta, både lärarpersonal och annan personal också. (Stressar) (B:145)
- Det ska ju stötta oss i värdegrundsarbetet tänker jag men just många har ju varit ute för detta med många rektorsbyten och detta och just värdegrundsarbetet ska ju liksom ligga samsynt på hela skolan. Och då är det svårt när det byts. (B:251)

#### **Frustration över prioriteringar:**

- Det är ju en frustration att det brottas med så mycket andra saker som också är viktiga på skolan. (A:38)
- Man behöver skapa det här utrymmet så att man har tiden, man kan inte prioriterar rätt helt enkelt. (A:38)
- Om det här står först i läroplanen att vi ska jobba med värdegrundsarbete, och så får vi göra det lite på ett undantag. (A:38)
- Men man jobbar ju på i alla fall. Sen har det väl med personligt engagemang också. Man skulle kanske inte hamna i situationen om man inte hade så stort personligt engagemang som man har ibland. Ibland får man kanske lära sig det också. (D:182)
- Finns måluppfyllelsen där och det inte finns någon (...) utredd utmaning då hamnar det i knät på oss, det gör det. Och det kanske ska vara på det viset, men om man som (...) har ett par sådana elever då är det utmanande. (D:196)

#### **Frustration över många projekt:**

- Jag tror att mycket ligger i att man hade mattelyft, då ska alla gå det. Sen bara, nästa grej. Först går alla läslyftet. Sen ska alla gå hos oss då på: Hélène Jénven. Nu, digitalisering kommer nu. Vi hinner liksom aldrig landa. (B:42)
- Men några är ganska mätta och det är svårt att hitta inspiration och motivation tror jag till en ny grej hela tiden. Det är ju så, det läggs på grejer hela tiden. Det är matat och då har det blivit lite negativa reaktioner ifrån vissa. Så där, man orkar inte ta in liksom. (B:43)
- Hélénes projekt är ju ett projekt ibland många. (B:89)

#### **När vi inte samarbetar:**

- Då har man ju de här som inte ställer upp på det, som inte håller med och då fallerar det. (A:42)
- Man måste ju komma fram till en gemensam tolkning av alla reglerna, så att man förstår. Så att eleverna förstår att alla lärare; de tycker likadant. För finns det en då, som säger annorlunda, då går ju eleverna på det. (A:43)

- Det är ju det som är så hemskt på vårt jobb för vi kan ju, för lärare kan ju faktiskt arbetsvägra, en del ställer överhuvudtaget inte upp på vårt uppdrag, och det skulle en kanske inte kunna klara av i andra yrken. (A:47)
- Det är ju en stress och frustration, för att andra, det räcker ju med att en inte vill för att det ska fallera och det gör det ju väldigt skört. (A:47)
- Hos oss funkar det inte kan jag säga. (Att alla jobbar likt) (A:49)
- När det inte är akut, när vi inte släcker bränder - då är det lätt att det börjar blir lite egna värderingar. (A:55)
- Det ska ju vara hela konceptet och all-in för att det verkligen ska fungera bra då. (A:63)
- Det är många som inte är på banan och inte vill ta i de här frågorna. Vi kanske också har, det kanske har att göra med att vi jobbar på högstadiet, att man har ännu mer. Alltså man tänker: ”*Social fostran – det bryr jag mig inte om.*” (A:67)
- De kanske ser det som ett påhopp i lärarrollen? Medans det egentligen är en hjälp. (A:68)
- Det är otroligt tungt. För det är ett sådant aggressivt motstånd ifrån några. (A:69)
- De som blir de tunga korten då, på en arbetsplats. De som inte, eller de som hör vad man säger, men skiter i vad man har sagt. (B:160)
- Det är också inte bara mina elever, det är våra elever, allihopa är våra elever. (B:162)
- ”Men, vi fick det för Lisa.” – Jaha! Och så går man och frågar Lisa. – ”Nej, det har jag inte sagt.” – Men du gick ju förbi där, och antagligen då, och sa inget och då betydde det att de fick för dig. (B:168)
- Det kanske till och med blir motarbetat så att säga. Att man inte riktigt håller med, eller man tycker det är väl inte så farligt det här, han får väl göra så om han vill. Att det kommer sådana där saker. (C:79)
- Har vi en regel – alla får vara med, då måste man ju se till att följa den. Du får ju inte låtsas att du inte ser. För det fattar ju barnen direkt. ”*Ja men, hon var ju ute, men hon sa ingenting.*” (C:80)
- Det kan finnas någon som fortfarande inte riktigt håller i hela biten utan som släpper ibland och då blir det ju kaos. (C:143)
- Det kan det. Det kan det definitivt, det tycker jag. Så det är lite tufft. (Motsättningar mellan kollegor) (C:149)
- Varför ska man säga att: ”nu har dom inte skött sig”? Det vet ju jag om, jag ser ju själva hur dom är. Jag vet ju också vilka det är som inte kan. (C:402)
- Ja, det drabbar ju..att man måste då springa och hämta den här, den stränge, eller den arge, den onde, diktatorn...Det är alltid någon man ska hämta. Då blir det ju ganska svårt att fullgöra uppdraget sen om man har liksom, om du har släppt det en gång. (D:122)

#### **Vi samarbetar:**

- Att man har hjälpt och stöttat varandra. Jätteviktigt. (A:148)
- Att man säger till andras barn också, inte bara mina elever, utan att jag går in och tar andras... Så har det inte varit innan det här, men nu är det så. (A:149-151)
- Man jobbar liksom tillsammans. Och då slipper man gå och vara irriterad över att, men varför gör inte den så då, eller varför hjälper inte den mig, ja. (A:242)
- Här pratar vi om saker, här slåss vi inte - raka rör. Så vi har mycket att lära om varandra också. (Berättar om hur en kollega hanterat en situation) (A:411)
- Det spelar ingen roll om jag har (..) i klassansvar. Det är likväl (..), (..) och (..), det är våra elever. Vi jobbar tillsammans i det här arbetslaget och det är lika stort det som händer. (D:123)

### **Chefsstöd:**

- Min rektor är ju med, så vi har väldigt lätt. (A:43)
- Det är helt avgörande att rektor ställer upp. (A:44)
- Det som förhoppningsvis blir bättre sen, ifrån start när vi jobbar med det hela tiden. För vi går ju igenom det väldigt mycket när de börjar i förskoleklass. Vi går ju igenom det här vi inskrivning. Och på första föräldramötet pratar våran rektor om det. (A:78)
- Man måste ju hålla kvar vid arbetet - det är ju då rektor är viktig. (A:179-181)
- Även att rektor har dom här argumenten, att man kan säga såhär: att det här är forskning och det här måste vi jobba utefter och.. det blir ju helt avgörande, att rektor vågar stå upp i de samtalen och vågar säga: det här måste sluta, liksom. (A:225-227)
- Det är ju verkligen avgörande att rektor liksom verkligen ställer upp på det här och sätter in vikarier och så.. (A:258)
- För varje gång det kommer in en ny person i staben så att säga, ibland personalen, så måste den ju med på banan och få veta vad som förväntas av den personen och det är jätteviktigt. (A:404)
- Rektorerna är oerhört viktiga i den här processen, det går ju inte att komma ifrån. Dom är ju superviktiga. Att de driver detta då, och vågar också, ställa lärarna, ja, inte till svars...men vad ska jag säga... (B:264)
- Är det inte viktigt för rektorn att det ska vara, alltså om man inte jobbar med de här frågorna om arbetsro och studiero och att alla ska kunna samarbeta med alla, vara med, då är det ju, då tror jag till och med att det blir omöjligt faktiskt på en skola. Om inte det är, hela tiden, ett ständigt arbete, återkommande till det. (C:260)
- Vi får, om vi nu hade tyckt det om vi hade nämnt det så hade rektorerna stöttat i det, som ni säger: lägg det här åt sidan. Så det ska egentligen inte bli en extra belastning. (D:156)

### **När rektor inte räcker till:**

- Men det är väl inte såhär att man har satt ner foten och sagt att det är det här som gäller. (A:94)
- I en så liten kommun, så då behöver man förvaltningschefen som också går in. (A:97)
- Nu har vi ju fått en rektor som inte har gått och då... (Osäkerhet kring om rektor står bakom arbetssättet) (B:221)
- Fast en del rektorer tror jag är lite konflikträdna, eller som att de väntar på att saker bara ska lösa ut sig på något sätt. (B:306)
- Det måste vara någon som driver, alltså frågan, eller driver saken. För gör den (rektorn) inte det, då blir det ingenting. (C:258)
- Nej, han har ju massa annat. Det är ju inte hans sak. (Inte rektors ansvar att hitta vikarie vid sjukdom) (C:465)

### **Samsyn underlättar:**

- Efter kartläggningen var det så tydligt vad vi skulle sätta fokus på och då hade vi alla lärare, all personal – det är ju inte bara lärare som var med och agerade. (A:55)
- Nu är jag ju inte själv. Innan var det ju att en själv behövde vara ute på rasten och hålla koll på allting, för man kunde inte diskutera med de andra för de hade sitt. Nu ser vi att det är våra elever och vi måste jobba ihop. (A:143)
- Det som är skillnaden nu, det är ju att nu får man en samlad bild av hela gruppen, det här ser gruppen händer och om man då på pekar det för dom här eleverna som man då gör åtgärder kring. Alltså det tog ganska bra om man säger så. (A:186)



- Det är väldigt kul om det här arbetet kan leda till att vi släpper den sargen och inser att alla elever som är på den här skolan är allas elever. (D:124)

### **Samsyn måste till:**

- Det jätteviktig att en är ense om vad det är en pratar om och vad man menar. (A:55)
- Det här är liksom det som gäller och vi rubbar inte på det.... Så att man har med sig föräldrarna. (A:78)
- Det gäller ju att vi är fler där då som säger samma sak på skolan, så att en förälder inte kan gå till en annan lärare och få: ”ja, det var väl konstigt reagerat”. Att det är samsynen. (A:323)
- En jätteviktig del också, så att de är med på det här, så att eleverna känner det att, jaa, all personal gör samma sak. För då kan vi var nere på värdegrunden och jobba. (A:410)
- För så kan det ju också va då, eller var förr då, att man, man tog inte det som inte var ens egna. Och då kände ju barn att jo, men det gick ju förbi en vuxen och då var ju det ok. (C:404)

### **Samsyn är svårt:**

- Det är svårt att va precis samsynt i det här. (A:57)
- Men det är svårt att få en samsyn där alla förstår nyttan av detta. (A:87)
- Det var de timmarna och så fanns det inte riktigt tid för diskussionsuppgifterna. De tiderna vi fick var ju alldeles för korta. (B:173)

### **Motstånd:**

- Innan man får alla med på tåget och att de verkligen förstår det, så tänker nog många såhär: åh, nu ska jag lära mig, ägna fem kvällar åt att lära mig det här och så måste jag... (B:60)
- Och sen blir det en motvilja. Allt extra arbete som läggs på då, då blir det en motvilja och då blir det en negativitet kring det. (B:183)
- Sen kan jag nog spontant säga att jag hade nog ganska många kollegor som tyckte att: ”vad ska det va?”, ”vad ska det bli?”, ”vad skönt att det inte var jag och min klass”. (D:79)

### **Föräldrasamtalen är tunga:**

- När man har de där samtalen sen, riktigt tungt. Så man är kanske rädd och vill helst slippa. (A:75)
- det är inte lätt att säga till någon att ditt barn måste ändra på sig här, för det förstör för hela gruppen. (A:77)
- En osäkerhet över vad man ger sig ut på, kanske rädsla för vad föräldrar ska säga. Och det är en tung bit i det också. (A:75)
- Det som har varit fruktansvärt jobbigt och tufft, det har ju varit att ta de här tuffa, tuffa samtalen för klassföreståndarna sen med rektor och med dom eleverna som man måste träffas med föräldrarna. Några lärare har blivit riktigt utsatta faktiskt. (A:269)
- Vårt uppdrag är väldigt, väldigt försvårat av att det många gånger kan vara väldigt svårt med föräldrar. (A:275)
- Föräldrarna kunde inte heller acceptera att deras son inte kunde få fortsätta med det här beteendet, för: ”*alla har ju rätt att göra som dom vill*”. (C:194)
- Man kan ju förstöra ett barns och föräldrars förtroende och tillit till skolan. Om du råkar uttrycka dig lite fel. (C:564-566)

### **Förändringar är svårt:**

- Det tar ju tid så att säga. (A:425)

### **Det måste hållas vid:**

- om man inte upprätthåller det kanske, i form av diskussioner ibland kollegiet eller vad de nu kan vara, så är det nog en ganska stor risk att det liksom faller tillbaka och då är man tillbaka i de här gamla hjulspåren igen. (A:177)
- Nu när man har gått en halv termin till och man har setts lite mindre så tappar man ju det mycket mer. Alltså man skulle behöva lyfta upp det till ytan igen, och börja, nu har vi en normdiskussion, nu har vi en attityddiskussion, nu har vi en..eeh..mushålsdiskussion. Bara för att liksom: har vi, har vi det här fortfarande? (B:351)

### **Proaktivt arbete:**

- Det kräver ju väldigt mycket förebyggande arbete, att man liksom ökar den förståelsen för de andra elevernas olikheter och...(A:377)

### **Underlättar arbetet:**

- Vi har sett saker och man har varit ett steg före eleverna och därför har vi inte behövt kanske kartlägga heller, utan då har man sett de här sakerna när man varit där och bråkat med normerna och man har varit med och pillat i saker innan. (A:144)
- Det gör ju den andra delen, kunskapsdelen lättare för mig. (A:246)
- Det gäller ju att komma åt den där som styr. Så att man också får det något lite lättare. (A:364)
- Vi är inne på arbetsmiljön, både den fysiska och den psykiska och det hör ju verkligen ihop med värdegrund också, att alla har möjlighet att vistas i skolan. (B:451)
- Men nu allteftersom tiden har gått och man jobbar stenhårt med att, alltså strukturen på att få fram trygghet och studiero, alltså jobbar med att få fram förebyggande så blir det så mer och mer självklart... Och det har ju blivit betydligt, betydligt bättre. Det får jag säga. (C:143)
- Jag och rektorn, vi var ett team och intervjuade och sen kuratorn och fritidspedagogen intervjuade resten, så vi hade, vi hade tre dagar under två veckor eller något sådan och så turades vi om att intervjuas. (Bra förutsättningar) (D:65)
- Det blev mycket tydligare och det tycker jag att alla övrig personal säger: hur upplever jag klassen idag, och man fick sätta upp de här att vissa personer de säger: såhär, och hur agerar de i vissa situationer och sen efteråt har de även också fått resultat då om varför faktiskt situationen är som den är. Det kommer ju fram sen i kartläggningar varför reagerar man som man gör i olika situationer. (D:96)

### **Det blir så mycket bättre:**

- Det blev så mycket bättre för alla i den klassen, när det verkligen togs upp till ytan vad det var som föregick och hur var och en hade det i sin situation. (C:227)
- Hur bra det kan vara om det här kan användas på rätt sätt. (D:73)
- Närvaron och delaktigheten där har ju ökat. (På föräldramöten) (D:89)
- Alltså vi såg så snabba resultat, så det är nästan omöjligt att man kan se så snabba resultat. (D:130)
- Om det här skulle bli lika naturligt som det var att skriva åtgärdsprogram -06, -07. OM vi kommer dithän på fem års sikt, då kommer jag att må bättre på mitt arbete, för då är det inte första gången eller andra gången som eleverna hör under en arbetsvecka: vaddå, det här är fel? (D:165)

### **Nytt samarbete:**

- Man blir mer enade på något vis. Förr i tiden var det ju inte riktigt så här, när man jobbade, man hade, man brydde sig inte så mycket om i klassen. Man träffades i sina ämnesgrupper och så pratade man om, liksom mer om ämnet och såhär. Men nu är fokus mer på att, alltså den sociala samvaron i klassen mer. (C:365)
- Då var man själv och man hade ansvar för sina barn. Och det var du som uppfostrade dom, ingen annan. Och du var inte tillräckligt bra om de inte var tysta, om de inte skötte sig. Men nu, nu är det våra barn och vem som helst kan säga till. (C:379-381)
- För vi är ju som sagt många fler som drar åt samma håll, som börjar: jo, men det här är ju bra. Så då kommer även dom här skeptiska att inse att det här blir värdefull tid; vi jobbar tillsammans. (C:373)
- Man delade ju inte med sig till varandra, vad man gjorde, det var inget, det skulle man inte. Det skulle nästan varit konstigt om någon skulle frågat, ”vad ska du göra imorgon”. Jag skulle nog ha blivit lite: ”vad menar du”. Det fanns liksom inte.. (C:423)
- När man planerar, man hjälps liksom åt. Det är inte att någon säger att: ”gör du det, det blir ju fel” eller att... det känner inte jag. Och inte, man klampar inte i hos någon, utan man är bara tacksam för att, ”äh, vad, du kan hjälpa mig, tack” (C:436)

### **Delat ansvar:**

- Då var man själv och man hade ansvar för sina barn. Och det var du som uppfostrade dom, ingen annan. Och du var inte tillräckligt bra om de inte var tysta, om de inte skötte sig. Nu är det våra barn och vem som helst kan säga till. Och jag kan säga till mina barn, jag såg inte vad som hänt, men jag ska höra med (...) här för hon var ute. Det var precis som ni har sagt... (C: 379-381)
- Det handlar ju om ledarskap skulle jag vilja säga, det är ju ”vi” här. Det är ”vi”, (...) -skolan. (C:413)
- Då är det ju en trygghet att antingen rektor eller en kollega som du vet är bra att ha med sig. Just bara för att inte hamna i en situation där det är något som kan ställas emot dig, då är det en annan som kan intyga vad som har sagts och så, vd du har svarat då eller försökt att svara så. (Utvecklingssamtal) (C:582)
- Att man hjälps åt tänker jag. För det är viktigt för eleverna att veta att, som vi pratade om tidigare, vi är ett team hela skolan. Det kan inte bara vara ens ansvar att rodda en hel historia. Är det en tuff grej, då får man faktiskt be om hjälp av sina kollegor tänker jag. (D:192)

### **Jag mår bättre:**

- Man har ett annat förhållningssätt. Det är, ja. Och jag mår bra, man har ingen klump i magen, som man hade förut. (C:26)

### **Tufft och jobbigt:**

- Att vara en lärare som alla tycker gör ett bra jobb. (Vill vara det) Och här får man ju ganska tuffa mothugg, alltså det klart att det är jättejobbigt. (A:319)
- Det som har varit fruktansvärt jobbigt och tufft, det har ju varit att ta de här tuffa, tuffa samtalen för klassföreståndarna sen med rektor och med dom eleverna som man måste träffas med föräldrarna. Några lärare har blivit riktigt utsatta faktiskt. (A:269)
- Vi måste lösa dagen och ofta är det jättestressigt och det här med att gå förbi någonting kan hänga ihop med ett dilemma, för hade jag stannat där, då hade jag nog

- fått skrivit den rapporten och så och då hade den klassen där, då hade någon börjat bråka och då hade det blivit, alltså att vi hinner till ett dilemma. (B:293)
- Jag har försökt konfrontera, men det är jättesvårt när man får tillbaka, antingen att: ”Nej, så tyckte inte jag”, eller att: ”OK, vi gör som du vill”. Det handlar inte om vad jag vill. Det handlar om vårt uppdrag. (Konfrontera kollega) (B:301)
  - Kompis-lärare måste konfronteras, det måste man, tycker jag är viktigt, att få den här läraren att se hur hen gör barn illa, för det gör hen. (B:317)
  - Och har man då besvärliga samtal eller jobbiga samtal, och man ska ta upp jobbiga saker som är jobbigt både för föräldrarna och barnet och även, det blir ju (jobbigt) för mig, för jag måste ju lägga upp det på något bra sätt. (C:557)
  - I min värld hade det varit en mardröm att utföra en kartläggning i en grupp där det är elever som är utsatta, för då blir det som att vi vet om det hela gruppen och givetvis ska vi prata om det. Men de där tre som får genomgå det stålbadet och ....väldigt jobbigt. (D:288)
  - Inte helt. (Tillräckligt stöd) Om jag ska vara ärlig. Och jag tycker det är jättesvårt. Vad säger jag till någon som sitter här och säger att jag vill ta livet av mig. Jag fick ju såhär panik: men gud – varför känner du så. (D:309)
  - Det är jobbigt att ta fram det i samtalet med rektor, för då hänger man ut en annan kollega. (Meddela att kollega inte agerar enligt samsynen) (D:359)

### **Framgångsfaktor:**

- En framgångsfaktor är att man har fått med sig föräldrarna på banan, i dom åtgärderna. (A:289)
- Men då vill det till att man har kollegor som man kan prata med och kanske få hjälp av och, det är viktigt tror jag. (När det är jobbigt, tung arbetsbörda) (C:76)
- Blir för kaotiskt så måste rektorn kunna hjälpa till. Det är viktigt. (C:78)
- Ett tillåtande klimat i klassrummet och på skolgård och ja, att det liksom, man ska våga säga saker. (C:93)
- Då kommer även dom här skeptiska att inse att det här blir värdefull tid; vi jobbar tillsammans. (C:373)
- Det viktigt att det är rektorn som tar föräldrarnas aggression eller om föräldrarna blir ilska eller att..ja.. om det blir väldigt ledsna eller, det är ändå viktigt att det är rektorn som tar det så att lärarna ändå har kvar föräldrarnas förtroende kan jag känna lite. (C:571)
- Vi kom ju överens om, vad tror vi att vi får bäst svar på, beroende på vem som genomförde intervjun. Det tror jag också är en bra sak att ta med sig. Ja, det är nog en nyckel i det hela. Det är relationsbundet. (D:58-59)
- Börja nu med den som ni tycker är längst ner, (I intervjuerna) eller tror kommer hamna... just att de här nyckelpersonerna, de ska komma sist. De ska inte ha någon möjlighet att (...) till att kunna påverka. (D:63)
- Men dom har ju sett och hört oss sen, så många har nog ändrat uppfattning där. När vi kommer och lyriskt pratar om den här kvalitativa timmen som vi fick med den enskilda eleven. Vi trodde ju stenhårt på det här och vi blev ju mer och mer...så det har nog spritt ringar på vattnet. (D:79)
- Föräldrarna var ju väl informerade. Det blev ett brev hem ifrån rektor och att vi hade ett inledande föräldramöte tillsammans med eleverna: ”det här ska vi göra nu”. Sen hade vi en uppföljning, ja men vad såg vi nu, vad har hänt i gruppen, efter ett par månader hade vi ju ett föräldramöte. (D:80)
- Det är inte att vi har valt för att vi är klassansvariga utan det kommer ifrån skolan, det är rektorn som skickar ut brevet och talar om för föräldrarna varför vi gör det här. Vi

hade en reaktion på det, det var en förälder som ringde och ville veta lite mer och när de fick svar på det så var de jättenöjda. Efteråt, samma sak, ut igen, skolan står bakom när vi presenterar resultatet, rektorn håller i det och vi är med. Och det är även hem till föräldrar, brev hem igen till föräldrar. Så det har gjort mycket att de ser att det är någonting som skolan står bakom och tycker är viktigt. (D:92)

- Samsyn, det är ett nyckelord. (D:167)
- Föräldrars inverkan tycker jag har jätte... alltså, enorm betydelse. För förut om man sagt till eleverna så biter det inte lika hårt tycker jag som om man kommit på samtal med sina föräldrar och visat att det här förväntas av ditt barn, de får inte störa varandra i skolan, här jobbar vi. Då märker jag ju också att det har bidragit till att det blir bättre. (D:284)
- Framförallt att det blir inte någon som pekar ut ditt barn, det är inte han eller hon som säger det. Det är klassens syn på ditt barn plus lärare. Då blir det lite mer kraft bakom. Ibland kan ju vårdnadshavare känna att det är alltid mitt barn, och det är si och det är så, här är det klassen..(D:285)
- Ska det genomföras så måste man ha stöd ifrån rektor och elevhälsoteamet. Man gör inte det här på egen hand. (D:364)

#### **När en kollega har det svårt:**

- Det hamnar lite på klassläraren, nuvarande klassläraren då, att liksom på något sätt ta tag i de här grejerna. Men jag vet inte riktigt hur vi ska stötta henne. (A:341-343)
- Det blir ju uppenbart för alla, vem som är musen. (B:261)
- Så ser man ju också hur pressade folk är. För folk är så otroligt slut när vi sätter oss ner och så bara.. ååh, vilken dag.. och så ska man. (B:364)
- Vi har haft klasser där det faktiskt inte är läraren som är ledaren utan det är elever och det blir katastrof. Det blir katastrof. (C:145)
- Och jag tänker för den här stackars läraren som inte får ordning på sin klass, men har han något att luta sig mot så blir det liksom, och han vet att kollegorna, de gör likadant. Han vet att när eleverna kommer, det är så här de vill att det ska vara. Det är ju trygghet för den läraren också, att han vet att de faktiskt vill ha det så här. (C:499)
- Vi hade vissa kollegor som inte, hon gav oss ingen chans – ”du är dålig”, ”du är sån” och ”dig kommer jag att ha ögonen på”. Och det kommer hon att få tillbaka och det har hon fått. Så fort hon sätts i en situation så..och..kanske som hon inte, om hon är vikarie eller något sådant. Hon gråter ju när hon går därifrån. (D:349)
- Den här klassen tror jag att hen är körd, det tror jag ... (Eleverna har tappat förtroende för läraren) (D:353)

#### **Tydliga roller:**

- Jag vet vad som förväntas av mig och jag vet vad andra ska, jag vet deras uppdrag och dom... (C:429)

#### **Hur vi är med varandra påverkar:**

- Du måste ju trivas, ha kommunikation med kollegor och liksom, men för motsatsen blir ju så himla tråkig om du har en kollega som är väldigt vresig, sur liksom vad det än beror på, jag vet inte. Det blir ju en stämning som inte är bra för någon om någon kommer in och är bara vresig, ingenting funkar och allt är bara skit och ja. Liksom som inte har tankesättet som fokuserar på vad som är bra utan bara det som inte fungerar, dag ut och dag in hänger upp sig på allt som inte är bra och är helt

omedveten om att det sprider något fruktansvärt negativ och tråkigt till dom andra. (C:329)

- Vi brukar säga: vi är varandras arbetsmiljö. Det är vi ju. (C:333)
- Skärpa sig ja, för det här är ett liksom ett jobb, du ska utföra ditt arbete på ett bra sätt och lägga det andra åt sidan för det får effekt, negativ effekt på eleverna. (C:343)
- Ja, sen är det ju så att det...alltså vi har ju olika förutsättningar att gå in och göra saker då. Någon kollega som har kanske då jag har blivit irriterad på som kommer in och säger (...), dina elever. Ja, okej är jag riktigt sådär ödmjuk och balanserad å kan jag ju tycka... men okej, hon kom och sökte hjälp för att hon hade svårt att reda ut situationen. Men det blir ju svårt, du har ju ändå ett uppdrag där. Vi är ju bra på olika saker. Jag är lite kluven där, jag kan lätt bli lite frustrerad där. (D:346)

### **Vi kan inte avlasta varandra:**

- Att man som kollega måste kunna hjälpa till. Fast jag vet inte hur. För det är en jobbigare arbetsbelastning du kanske har just nu, än jag har i min klass. Och då blir det jobbigare för dig. (C:72)
- För alla är ju sådana i skolan, att man ska ju göra allt och man är aldrig nöjd och det kunde blivit bättre och man kunde gjort det och det och.. (C:318)
- Sen beroende på vilken elev det är när vi är på åldrarna 13 till 15 år, just beroende på vilken elev det är, vi kan be EHT hur mycket vi än vill och de kan ställa upp men det blir ändå att du sitter med vissa elever själv. Det behöver inte vara jag, det kan vara (...), det kan vara någon annan för att: dig kan jag prata med. (D:194)
- Det där har ju skapat, känner jag. Det är många som börjar skruva på sig och börjar må riktigt dåligt för. Man tackar nej till saker som man hade velat göra. Man har ideer som man hade velat göra, men man är rädd att det ska hamna på ens eget knä. Så var det inte förr utan de tillsattes, om det inte gick att få tag på..då gick frågan tillbaka: finns det någon hos er som kan hoppa in. (Vikariebrist) (D:325)
- Men ibland hjälper det inte att man är fler personal. Ibland behöver eleverna ha tilltro till en eller ett par vuxna, så tror jag att det är. (D:338)

### **Osäkerhet kring att kunna få det jag behöver:**

- Som personal så har man ju också rätt till att få den hjälp och stöd och den utveckling man behöver, alltså man ska få det man behöver, hjälp att utveckla sina svaga sidor. (B:255)

### **Osäkerhet kring fortsättningen:**

- Det är ju svårt att fortsätta med jobbet utan att ha den back-upén som vi har fått. (A:30)
- Men eftersom vi driver det så vill man ju liksom få ett litet besked vart ska det leda fram till. Ska alla skolorna ha.. ja? Mmm. Det är mycket frågor i luften tror jag. (B:54)
- För vår del, det var ju fantastiskt att vara med om det och det var väldigt bra och så, men det är väldigt svårt att ha en fortsättning. För vi kände så att nu har vi konceptet, vi vet hur det går till. Drömmen vore ju att kunna liksom ta en klass varje termin och så. Men det finns ju inte en möjlighet, för vi la ju ner över 100 timmar och vi kunde göra det tack vare att det sköts till då, medel. (B:64)
- Uppföljning och utvärdering, var finns den någonstans? (B:101)
- Jag tycker att det har varit fantastiskt bra grejer, men sen då? (B:101)
- Men sen att kunna driva det vidare är ju en ekonomisk fråga, det krävs förutsättningar när det går åt så mycket tid. (B:232)

- Om man tänker på titeln, för den heter ju ”fullföljda studier” för att det finns studier så är det ju hur värdefullt som helst. För är det inte studier i klassen, så är det ju en oerhördt ofri miljö. (B:246)
- Hur tänker dom att det ska fortlöpa på. Är det en person som kommer utifrån som kommer in och gör det? Ska vi göra det? Hur ska vi göra det? Nu har vi sökt medel, men alltså...det tycker jag är en jättestor fråga. (B:465)
- Har vi det här fortfarande? ...Man skulle nog behöva lyfta det för att just skapa mer samsyn mellan kollegor. Eeh, för att då har man samma ord och begrepp och samma förståelse för att det är en väldigt komplex situation och att det är.. eeh...(B:351)

### **Önskan om att integrera projektet till att finnas med i framtiden:**

- Hitta den där samsynen och också med mycket personal, många som inte varit med, som vill vidare och vi måste verkligen hitta ett sätt för att lösa det här så det finns med hela tiden. (A:433)
- Det som förhoppningsvis blir bättre sen, ifrån start, när vi jobbar med det hela tiden. För vi går ju igenom det väldigt mycket när de börjar i förskoleklass. Vi går ju igenom det här vid inskrivning. Och på första föräldramötet pratar vi om det. (A:78)
- Kommunen skulle behöva göra en plan för nyanställda. Så att alla går det här konceptet. För det har vi ju ifrån andra skolor att det kommer in någon som inte har gått. Och faktiskt ser till att det fortsätter. De behöver få den här utbildningen ifrån Hélène. Sen tror jag att det måste nästa vara toppstyrt. Jag menar alla skolor behöver jobba med det här. Om ni skapar diskussionsgrupper eller hur ni gör, få kanske rektor bestämma, men det får också vara ganska toppstyrt att rektorerna ska satsa på det här. (B:439)
- Det finns ju många infallsvinklar i det här, ta del av och ta hjälp av varandra. För det ska ju in i organisationen tycker jag, konceptet. För det hör ju till att vi ska hjälpa våra elever och nå trygghet och studier. (B:441)
- Vi är liksom verkligen på gång, mycket mer här nu. Sen är det ju en process som måste liksom arbetas in. (C:370)
- Vi vill hela tiden utveckla...som: ”nu funkar inte det, nu får vi tänka annorlunda”. Och det känns bra! Jag tycker det är roligt att utveckla så. (C:481)
- Nu är de med på tåget och det är bara att fortsätta, så det ska bli spännande då. (C:482)
- Här är också att organisationen kring detta.. Att vi blir ännu bättre på att jobba med klasserna tillsammans, verkligen försöker få med alla och blir enade i det här sättet att tänka och det förhållningssättet. (C:495)
- Att man har, att det finns gemensam kultur i (...)kommuns skolor. Att det här jobbar vi emot och då kommer dom här normkritiska frågorna kommer in i allting. (C:504)

### **Osäkerhet kring anställning:**

- Man är aldrig säker, för jag var ju sist in på skolan. (B:90)

### **Oro för hälsan:**

- För så tänker man ibland: är det jag som är dum, och så, för man börjar ju känna att man inte mår bra och man undrar om man kan vara kvar eller om man kommer bli sjuk av sitt yrke. (B:483)
- För att jag vill att eleverna ska ha det bästa. Alltså, jag går ju dit för deras skull. (B:486)
- Jag känner att jag måste det, för att ja, jag mår bättre då. Då kan jag ju se också, jag ser ju då vad som har hänt....Sen måste jag ju bli bättre på, jag måste bli bättre på att säga nej, nu måste jag vila själv. Det måste jag också tänka på. Så det är både och där.

Jag måste tänka på mig själv och så måste jag tänka på barnen, så det är ju en avvägning där hela tiden. Men ja.. (C:186)

- Man kan känna det när man är ledig, över loven ibland kan man känna: oj, vad trött jag är. Men man har inte känt av det innan. Man måste ju lära sig att ta dom där pauserna, man behöver ta rast, man måste ja, jag måste träna på det. (C:307)
- Och då känner jag att jag vill kanske inte ens vara trevlig eller sådär, ibland så orkar inte jag. Jag har ansträngt mig så mycket hela dagen och så får jag anstränga mig igen...jag orkar inte det. Men då kan jag ju bara ta min kaffe och sätta mig någon annanstans. Det är bara att jag ska träna på det. (C:540)
- Ja, men det är bara att när man kommer till jullovet. När jullovet kommer då är man, man är ganska trött då och då känner jag att: aaah, nu tänkte jag inte på det i år heller. Nu måste jag. Jag måste bli bättre! (C:544)
- Ja, för jag är trött. Man känner det inte, man gasar ju bara på. Man börjar i augusti och då är det lugnt: ah, det är roligt och det är ganska lugnt. Sen kommer i början av oktober, då kommer snöbollen, då börjar den rulla, får då är det klassen och så är det läslyft och så är det att vi ska på föreläsning och sen är det, det, och då ökar det här, då läggs det på. Då ska man stoppa sig och det tänker jag på jätteofta. Jag får gå ur mig själv, ”nej, lavinen är på gång”, jag måste stanna nu, stanna här, annars skulle det aldrig gå. (C:547)
- Då jag vet att om jag inte gör det här nu så kommer det inte bli bra för den här eleven. Jag vill ju vara nåbar, jag vill att de ska känna det. Jag vet att det ger mig bättre i förlängningen också, både med eleven och med klassen. Men just nu är det kanske inte rätt att göra det, för nu är jag här och det känner jag lite mer i år än förra året. Men....så att... (D:184)
- Det har varit mycket sjukfrånvaro. Nästan alarmerande. (D:324)

#### **Är på jobbet när jag är sjuk:**

- Och då känner den som är borta att det blir jobbigt, för vi blir ju sura då kanske, och det är ju inte emot den som är borta utan...(På jobbet sjuk, eftersom det inte går att ta in någon annan) (C:467)
- Och nu blir det ju snart så att man inte vill vara borta, för då ska jag lösa den situationen först och jag har tre att fråga. (D:325)