

# Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll

Elin Frögéli  
Ann Rudman  
Daniel Hultell  
Petter Gustavsson



**Karolinska  
Institutet**



# Innehållsförteckning

1	Förord.....	4
2	Bakgrund.....	5
2.1	Lärarytbildningen .....	6
2.2	LÄST-studien .....	7
2.3	Modell för resultatssammanställning .....	7
3	Metod .....	9
3.1	Beskrivning av undersökningsgrupperna .....	9
3.2	Frågor från enkäterna .....	10
3.3	Dataanalys .....	10
4	Resultat .....	11
4.1	Struktur och förutsättningar .....	11
4.2	Management .....	14
4.3	Individuella reaktioner .....	16
4.4	Individuella prestationer.....	18
4.5	Organisationens prestationer.....	19
5	Diskussion.....	21
5.1	Struktur och förutsättningar .....	21
5.2	Management .....	22
5.3	Individuella reaktioner .....	23
5.4	Individuella prestationer.....	24
5.5	Organisationens prestationer.....	25
5.6	Jämförelser med LUST-studien .....	25
5.7	Metoddiskussion.....	27
5.8	Avslutande kommentarer .....	28
6	Referenser .....	29
7	Appendix.....	31
7.1	Undersökningsgrupper och urval.....	31
7.2	Enkätfrågor .....	31
7.2.1	Struktur och förutsättningar .....	32
7.2.2	Management .....	34
7.2.3	Individuella reaktioner .....	35
7.2.4	Individuella prestationer .....	38
7.2.5	Organisationens prestationer .....	38
8	Tidigare rapporter .....	39



---

## 1 Förord

LÄST-projektets huvudsakliga syfte är att studera stress och hälsa i övergången mellan högskoleutbildning och arbetsliv. I ett antal rapporter från projektet har fokus riktats mot utbildningsfrågor (Gustavsson et al 2007a; Hultell et al 2007). Detta med syftet att få mer kunskap om studietiden, hur studenterna tar sig an sin utbildning och i vilken utsträckning de uppfattar att utbildningen ger en adekvat yrkesförberedelse. Föreliggande rapport redovisar kompletterande data hämtade från undersökningstillfället då studiedeltagarna förväntades ha examinerats från sina utbildningar och varit ute på arbetsmarknaden cirka ett år.

Rapporten vänder sig till studiedeltagare, arbetsgivar-, utbildnings- och intresseorganisationer, samt andra som kan ha intresse av arbetsvillkoren för nyfärdiga lärare. Ett stort tack till alla studiedeltagare vars svar och ihärdiga engagemang är en förutsättning för studiens genomförande och kvalitet. LUST-projektet möjliggörs genom forskningsanslag från AFA försäkring.

Stockholm den 9 september 2009

Petter Gustavsson, vetenskaplig ledare för LÄST-projektet

## 2 Bakgrund

Studien Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete (LÄST) startade våren 2005 som ett systerprojekt till studien en Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST) som inleddes hösten 2002 (Gustavsson et al 2007a; Gustavsson et al 2007b). Syftet med LÄST-projektet var, i likhet syftet med för LUST-projektet, att skapa en populationsbaserad databas för att bygga upp grundläggande kunskap om hälso- och karriärutveckling för lärare, respektive sjuksköterskor, i övergången mellan högskoleutbildning och arbetsliv. Bakgrunden till båda projekten var den ökning i de totala sjukskrivningstalen som skedde i Sverige under 90-talets senare hälft och 2000-talets början (AFA Försäkring 2004; 2007; Socialdepartementet 2002a; b; Socialstyrelsen 2003; 2005). Andelen långtidssjukskrivningar var då speciellt stor bland anställda inom kommun och landsting, och lärare och sjuksköterskor identifierades som särskilt utsatta grupper (AFA Försäkring 2004; Arbetsmiljöverket 2001). Andelen sjukskrivna vars sjukskrivningsdiagnos var psykisk ohälsa visade också en betydande ökning sedan 1997 (AFA Försäkring 2004). Även här hade lärare och sjukvårdspersonal större andel sjukskrivning än andra akademiska yrkesgrupper (AFA Försäkring 2004). AFA Försäkrings årsrapport från 2008 visade att under perioden 2005-2006 var vård och omsorgspersonal, sjuksköterskor och barnmorskor samt lärare och skolledare de yrkesgrupper inom kommuner och landsting som hade de största antalen nyinsjuknande som medfört mer än 90 dagars sjukskrivning, aktivitets- eller sjukersättning (AFA Försäkring 2008). Orsak till insjuknandet var i en stor andel av fallen psykisk ohälsa (AFA Försäkring 2008).

Lärarnas arbetsmiljö har bland annat undersökts av Arbetsmiljöverket, som 2001 kom med en rapport om negativ stress och ohälsa med speciellt fokus på inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet (Arbetsmiljöverket 2001), faktorer som i ett flertal studier visat sig vara associerat med olika typer av mental ohälsa (van der Doef & Maes 1999). Bakom rapporten låg två omfattande urvalsundersökningar med kontinuerliga utvärderingar av arbetsmiljön inom olika yrken. Läraryrket pekades i rapporten ut som ett yrke med kraftigt ansträngd psykosocial arbetsmiljö i termer av höga krav, låg kontroll och bristande stöd (Arbetsmiljöverket 2001).

Dagens forskning om utbrändhet och psykisk hälsa inom arbetslivet har delvis sin grund i studier om nyutexaminerade akademikers möte med arbetslivet (Cherniss 1993; Cherniss 1995). Studierna visade att de nyutexaminerade som uppfattade sig som väl förberedda för arbetslivet med en gedigen tilltro till sin egen kompetens kunde hantera en krävande arbetssituation i termer av höga krav, konflikter och bristande stöd. För nyutexaminerade akademiker som saknade tilltro till den egna förmågan att genomföra arbetet övergick arbetsengagemang snabbt till omprioritering av ambitioner, avhopp från yrket eller ledde in i utbrändhetsprocesser. Tilltro till den egna yrkeskompetensen fungerade således som en resurs och buffert mot negativ stresspåverkan i arbetet. Tilltro är ingen generell egenskap (som exempelvis optimism) utan behöver förstås i relation till en speciell roll (tex föräldra-

, partner-, yrkesroll, mfl) eller ett specifikt kompetensområde (uttrycka sig i tal, uttrycka sig i skrift, lösa interpersonella problem, hantera stress, utöva ledarskap, etcetera.) (Bandura 1997). Professionell tilltro handlar om i vilken utsträckning man som individ uppfattar tilltro till centrala kompetensområden inom sin professionella yrkesroll. Utifrån att olika professioner har sina speciella kompetensområden kommer definitionen av professionell tilltro att vara unik för varje profession. För lärarrollen skulle sådana områden till exempel kunna utgöras av ämnes-, didaktiska- och ledarskapskompetenser i undervisningssituationer, men även kompetenser som relaterar till organisatoriska faktorer i relation till kollegor och arbetsplatsen i stort. Saknar man tilltro till att man genom aktivt handlande kan ge upphov till önskade utfall kommer man inte att agera eller reagera på samma sätt som om man är säker på den egna förmågan (Bandura 1997). De höga nivåer av psykisk ohälsa som dokumenterats hos lärare (AFA Försäkring 2004; Arbetsmiljöverket 2001), i relation till den skyddande effekten av att ha tilltro till den egna yrkeskompetensen och att uppfatta sig som väl förberedd för arbetslivet (Cherniss 1993; Cherniss 1995), gör att det blir speciellt intressant att följa lärare från lärarutbildningen ut i arbetslivet.

### **2.1 Lärarutbildningen**

Den svenska lärarutbildningen har under de senaste årtiondena genomgått en rad reformeringar. År 1988 startade en gymnasielärlinje och en grundskolelärlinje. Grundskolelärlinjen var en gemensam utbildning för alla lärare med inriktning mot grundskolan, som ersatte de tidigare klass- och ämneslärlinjeutbildningarna (Högskoleverket 2005). I en rad efterföljande utvärderingar under 1990-talets början kritiserades grundskolelärlinje- och gymnasielärlinjeutbildningarna bland annat för att inte förmå sätta skolans olika inriktningar (förskola, skola, vuxenutbildning) i ett större sammanhang, samt att lärarstudenterna inte fick tillräckliga möjligheter att utveckla kompetenser som var relaterade till yrkets sociala och elevvårdande aspekter (Regeringen 2000). Kritiken ledde fram till regeringens proposition 1999/2000:135 *En förnyad lärarutbildning*, som ligger till grund för den idag gällande lärarutbildningen som startade år 2001 (Regeringen 2000). Den nuvarande utbildning karaktäriseras av en struktur i tre delar som gäller för samtliga inriktningar; ett allmänt utbildningsområde (till exempel lärande och undervisning, socialisation, kulturfrågor och samhälle, yrkesverksamhetens samhällsuppdrag, demokrati och värdegrund), inriktning mot ämne eller ämnesområde som anger lärarexamens profil (till exempel traditionella skolämnen, tematiska studier och kompetensområden), samt specialisering (vidare profilering genom exempelvis en till inriktning, fördjupning inom inriktningen eller specialisering inom till exempel pedagogik eller IT). Lärarutbildningen omfattar 180-330 högskolepoäng (ett läsår omfattar 60 högskolepoäng), beroende på vilken inriktning och specialisering man väljer.

I och med lanserandet av den nya lärarutbildningen år 2001 fick Högskoleverket i uppdrag av Regeringen att kontinuerligt granska och utvärdera utbildningen (Högskoleverket 2005). Vid granskningen 2004 påpekades en rad brister (Högskoleverket 2005). Högskoleverkets utvärdering visade bland annat att en stor andel av studenterna inte fått undervisning inom ett flertal viktiga områden, exempelvis *utvärdering, prov och bedömning, nationella prov, undervisning och*



*forskning om lärande*. Granskningen resulterade i rekommendationer till regering och berörda lärosäten. Regeringen uppmanades bland annat att i examensordningen tydliggöra innehållet i det allmänna utbildningsområdet. Landets lärosäten rekommenderades att tydliggöra utbildningens upplägg och olika utbildningsvägar, att se till att samtliga studenter garanterades verksamhetsförlagd undervisning, att se över och skärpa kravnivåerna i utbildningen samt att försäkra utbildningens anknytning till forskning och stärka den vetenskapliga grunden i utbildningen.

En uppföljning av Högskoleverkets utvärdering från 2004 följde år 2007 (Högskoleverket 2008b). En del av de brister som påpekats vid utvärderingen år 2004 hade då åtgärdats, dock med blandade resultat vid olika lärosäten. Många av utbildningarna hade fått en fastare studiegång och kravnivåerna hade förbättrats. En ökad forskningsanknytning kunde också ses. Allvarliga brister kvarstod emellertid på flera lärosäten, vilka fick sin examensrätt ifrågasatt av Högskoleverket. År 2009 följde en uppföljande granskning utifrån ifrågasättandet om examensrätten där kvalitetskraven för högre utbildning bedömdes vara uppfyllda vid samtliga lärosäten (Högskoleverket 2009).

Med utbildningar på 26 av landets lärosäten, 36 000 studenter och 5000 utbildare utgör lärarutbildningen högskolans volymmässigt största utbildning (Statens offentliga utredningar 2008). Läsåret 2004/2005 utgjorde lärarstudenter 20% av samtliga examinerade (Högskoleverket 2008a). I Högskoleverkets rapport *Etablering på arbetsmarknaden – examen år 2004/2005* kan man läsa att av de lärarstudenter som examinerades från svenska högskolor läsåret 2004/05 hade drygt 70% etablerat sig på arbetsmarknaden 1 till 1.5 år senare (Högskoleverket 2008a).

## **2.2 LÄST-studien**

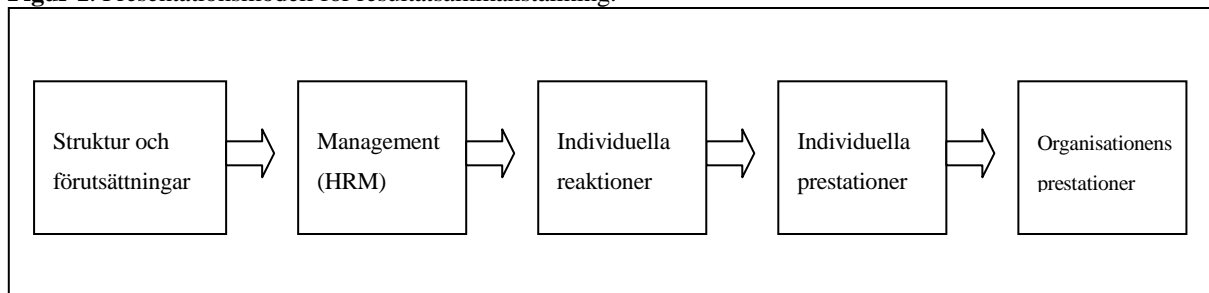
Sedan hösten 2005 har ett nationellt urval av lärarstudenter med beräknad examen hösten 2006 årligen besvarat LÄST-enkäten med frågor som berör utbildning och yrkeserfarenheter, hälsa och välbefinnande med betoning på psykisk hälsa, psykologiska egenskaper, den sociala situationen privat och på jobbet samt demografiska egenskaper. De i studien ingående lärarna gick lärarutbildningen under det betydande förändringsskede som beskrivits ovan. Vid det första tillfället för datainsamling, hösten 2005, hade studenterna ett år kvar på sin utbildning. Vid det andra insamlingstillfället, hösten 2006, gick de sin sista termin. Vid det tredje insamlingstillfället, våren 2008, vars data delvis presenteras i föreliggande rapport, hade ett år passerat sedan utbildningens slut, och de nyutbildade lärarna hade följaktligen varit ute på arbetsmarknaden under cirka ett års tid. Denna rapport syftar till att belysa upplevelsen av övergången mellan utbildning och yrkesliv.

## **2.3 Modell för resultatsammanställning**

För att skapa ett underlag för en strukturerad och avgränsad sammanställning har en förenklad modell använts (Figur 1). Modellen är ursprungligen utvecklad för att analysera och presentera data från ett omfattande engelskt projekt kring arbetsförhållanden och hälsa. Projektet kallas the NHS Staff Survey och information

samt data från projektet finns åtkomligt via Internet: [www.nhsstaffsurveys.com](http://www.nhsstaffsurveys.com) (Michie & West 2003).

**Figur 1.** Presentationsmodell för resultatsammanställning.



Modellen utgår från att olika former av verksamheter har sina specifika organisationsformer och förutsättningar som skapar speciella arbetsvillkor. Verksamheternas olika villkor utgörs av stabila strukturer som har sitt ursprung i olika verksamhetsinriktningar, dimensioneringar, politiska beslut, lagar och förordningar. Detta benämns i Figur 1 som *Struktur och förutsättningar*. Till dessa räknas arbetsgivare, verksamhetsinriktning, antal elever och lärare etcetera. Nästa steg i modellen innehåller utövandet av ledarskap och styrning inom en given arbetsplats. Hit hör anställnings- och lönefrågor, samt frågor om introduktion och mentorskap på arbetsplatsen. Under rubriken *Individuella reaktioner* i modellen återfinns den enskilde anställdes reaktioner på arbetsvillkoren och på arbetets styrning, här uttryckt i arbetsengagemang samt upplevelser av belastning, stress och utbränning. Den näst sista delen av modellen omfattar den anställdes enskilda prestationer. Hit räknas exempelvis kapacitet, effektivitet och professionell tilltro. Slutligen tar modellen upp organisationens prestationer och hit räknas samarbetet med kollegor och undervisningskvalitet.

Modellen beskriver en förenklad orsakskedja där varje del av modellen ska förstås utifrån den påverkan de föregående delarna kan ha. Det är emellertid viktigt att ha i åtanke att orsakssamband alltid är mer komplexa i verkligheten. Inga sambandsanalyser kommer att utföras utan resultaten kommer enbart att struktureras efter modellens delar. En närmare definition av modellens ingående delar samt vilka frågor ur enkäten som utgör indikatorer på dessa ges i rapportens metodavsnitt (avsnitt 3.2 Frågor från enkäterna).

Sammanfattningsvis är målet att med hjälp av modellen beskriva arbetssituationen för de i studien ingående lärarna och speciellt belysa anställningsfrågor under det första året efter utbildning. En annan modell behöver dock utvecklas för att användas vid analys och beskrivning av karriärfrågor inom yrket. Detta ligger emellertid utanför omfattningen av denna rapport.

## 3 Metod

### 3.1 Beskrivning av undersökningsgrupperna

LÄST-studien omfattar ett nationellt urval av lärarstuderande med förväntad examens från lärarutbildningen under hösten 2006. Urvalsramen, som skapades vid LÄST-studiens första enkättilfälle, hösten 2005, formades utifrån universitets- och högskoleregistret över studerande för vårterminen 2005 (Gustavsson et al 2007a).

Vid tidpunkten för starten av projektet erbjöd lärosätena en stor variation av utbildningsinriktningar. Bara inom framtida verksamhet med inriktning mot tidigare åldrar återfanns åtminstone 11 olika inriktningar. LÄST-projektet kom att avgränsa underlaget till de två största utbildningsinriktningarna; inriktningen mot tidigare år (omfattande förskola, förskoleklass, fritidshem och grundskolans tidigare år) och inriktningen mot senare år (omfattande grundskolans senare år och gymnasium). Vidare har endast lärosäten med studentkullar av den storlek som krävs för att statistiskt kunna studera skillnader inkluderats i projektet. Avgränsning har förmodligen fått störst konsekvens för inkluderingen av studenter med inriktning mot senare år och lett till att denna studiegrupp till antalet är mindre än studiegruppen med inriktningen mot tidigare år (något mindre än 1 av 3 av studiedeltagarna går den sena inriktningen). Denna proportion avspeglar inte det antal lärare med olika inriktningar som examineras varje år (där proportionen är nästan jämn). I den mån föreliggande resultat kan generaliseras så torde generaliseringen i första hand alltså huvudsakligen kunna göras till de två största inriktningarna mot tidigare år respektive senare år.

Totalt ingick 2798 lärarstudenter i urvalet för den tredje datainsamlingen i LÄST-studien. Data om svarsfrekvenser och bortfall redovisas närmare i appendix (avsnitt 7.1 Undersökningsgrupper och urval). Av de 2798 tillfrågade besvarade 1748 individer (63%) frågan om de *för närvarande arbetade som lärare*. Data från de 1398 individer som svarade att de för närvarande arbetade som lärare utgör underlaget för gällande rapport. Resultaten kommer att presenteras dels för den totala gruppen lärarstudenter, samt uppdelat på respektive utbildningsinriktning (Tidigare år respektive Senare år). Till undersökningsgruppen *Tidigare år* räknas i denna rapport de tjänstgörande lärare som gått utbildningar mot förskola/förskoleklass, fritidshem och grundskolans tidigare år. Studenterna med inriktning mot tidigare år gick sin femte termin vid studiens start hösten 2005. Våren 2008 utgjordes gruppen av 1041 individer (varav 963 kvinnor och 78 män), medelåldern för gruppen var 32.0 år.

Till undersökningsgruppen *Senare år* räknas i denna rapport de tjänstgörande lärare som gått utbildningar mot grundskolans senare år och gymnasieskolan. De studenter som läste inriktningen mot senare år var registrerade på utbildningens sjunde termin hösten 2005. Våren 2008 utgjordes gruppen av 357 individer (244 kvinnor och 113 män), medelåldern för gruppen var 31.6 år.

### 3.2 Frågor från enkäterna

I Tabell 1 återges modellen som är vald för att indela resultatredovisningen. Utifrån modellen har ett antal frågor som bedömts vara lämpliga för att belysa hälso- och karriärutvecklingen i övergången mellan utbildning och verksamhet valts ut. Varje kolumn definierar och visar olika delar av modellen och listar exempel på variabler som kan användas som indikatorer på hur olika delar av arbetsorganisationen fungerar. I appendix (avsnitt 7.2 Enkätfrågor) redovisas vilka frågor som valts ut för att återge data för modellens olika delar, hur svarsalternativen hanterats i denna undersökning samt det interna bortfallet för respektive fråga.

### 3.3 Dataanalys

Resultaten som redovisas i rapporten baseras huvudsakligen på de av de svarande som har uppgett att de vid tidpunkten för datainsamlingen arbetade som lärare (se avsnitt 4.1 Tabell 2). Ett fåtal resultat baseras på en annan selektionsgrupp, vilket då redogörs för i tillhörande resultattext. Tanken med att fokusera på de svarande som vid datainsamlingstillfället tjänstgjorde som lärare var att tydligt kunna redovisa resultat gällande övergången mellan utbildning och yrke.

Endast frekvenser anges i resultatet. Inga statistiska signifikansprövningar för skillnader mellan undersökningsgrupperna presenteras. Olika frågor har inte ställts emot varandra för att utreda möjliga samband.

**Tabell 1.** Resultatredovisningsmodellens olika delar. Definitioner och exempel.

	<i>Struktur och förutsättningar</i>	<i>Management</i>	<i>Individuella reaktioner</i>	<i>Individuella prestationer</i>	<i>Organisationens prestation</i>
<i>Anpassad definition</i>	Med detta avses i första hand ramfaktorerna som beskriver den anställdes tjänst och den arbetsplats till vilken tjänsten är knuten	Denna faktor omfattar såväl genomförandet av (1) personalpolicys, som (2) beskrivningar av arbetsprocessens styrning och genomförande.	Med detta avses den anställdes upplevelser och reaktioner på arbetet samt den anställdes egna hälsoutfall	Detta omfattar den anställdes bedömning av det egna professionella utövandet, samt framtid i yrket	Med detta avses kvaliteten på arbetets utfall
<i>Exempel på variabler</i>	Typ av arbetsgivare, organisationsform (inriktning, antal barn etc.)	Anställning Arbetsstider Lönefrågor Introduktionsprogram för nyanställda,	Arbets-engagemang, press av krav, stress, utbrändhet, intentioner att sluta	Professionell tilltro/bedömningen av egen kapacitet	Kvalitet i verksamheten. Bedömningar av teamkänsla

## 4 Resultat

Resultatredovisningen följer rubrikerna i presentationsmodellen (avsnitt 2.3 Figur 1). I tabellerna nedan redovisas resultaten för den totala gruppen verksamma lärare, samt uppdelat för respektive utbildningsinriktning.

Deltagare i studien gick sin sista termin på lärarutbildningen hösten 2006 och gick ut i arbetslivet efter årsskiftet 2007. Vid undersökningstillfället 2008 hade de följaktligen varit ute i arbetslivet under cirka ett års tid.

### 4.1 Struktur och förutsättningar

I Tabell 2 presenteras uppgifter om hur stor andel av studiens deltagare som vid enkätstillfället ett år efter examen arbetade som lärare. Av de 1748 nyfärdiga lärare som besvarade enkäten under våren 2008 uppgav totalt 1398 stycken att de arbetade som lärare (80%). Av lärarna som utbildat sig med inriktning mot de tidigare åren var drygt 80% verksamma som lärare vid ifyllande av enkäten. Motsvarande siffra för lärarna som utbildat sig mot de senare årskurserna var drygt 75%.

Hos de som uppgav att de för närvarande inte arbetade som lärare var den främsta orsaken föräldraledighet. Ungefär en femtedel av de som inte arbetade som lärare uppgav att de ännu inte avslutat sina studier på lärarutbildningen. En lika stor andel rapporterade att de hade ett annat arbete. Bland lärarna som utbildat sig med inriktning mot de tidigare åren var den största andelen icke verksamma lärare för närvarande föräldralediga, till skillnad från bland lärarna med inriktning mot de senare åren där den främsta anledningen var att man hade ett annat arbete. En större andel lärare med inriktning mot de senare åren studerade på en annan utbildning eller var arbetsslösa/arbetssökande ett år efter avslutad utbildning.

**Tabell 2.** Struktur och förutsättningar. Tjänstgöring.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>För närvarande arb som lärare</b>	Ja	1398	80.0	357	76.3	1041	81.3
	Nej	350	20.0	111	23.7	239	18.7
<b>Främsta anledning till att man inte arbetar som lärare för närvarande</b>	Studerar fortfarande på lärarutbildningen	61	19.7	20	20.6	41	19.2
	Studerar på annan yrkesutbildning/kurs	21	6.8	10	10.3	11	5.2
	Har annat arbete	61	19.7	22	22.7	39	18.3
	Arbetsslös/arbetssökande	45	14.5	19	19.6	26	12.2
	Sjukskriven	6	1.9	0	0	6	2.8
	Föräldraledig	87	28.1	16	16.5	71	33.3
	Lämnat yrket	4	1.3	4	4.1	0	0
Annan anledning	25	8.1	6	6.2	19	8.9	

Merparten av de verksamma lärarna uppgav att de arbetade för kommunen (Tabell 3). En större andel av de verksamma lärarna med inriktning mot de tidigare åren än mot de senare åren arbetade inom fristående verksamheter. Andra arbetsgivare var till exempel vikariepooler.

Informationen om verksamhetsområde för de tjänstgörande lärarna kompletterades med en fråga om vilken inriktning som bäst beskrev den egna anställningen. De svarande hade möjlighet att ange mer än ett svarsalternativ om de så önskade, vilket resulterar i att antalet angivna inriktningar i Tabell 3 överstiger antalet verksamma lärare i studien. De inriktningar som den största andelen lärare i den totala gruppen ansåg bäst beskrev deras verksamhet var förskola och grundskola.

Knappt 40% av de verksamma lärare som ingick i studien arbetade på skolor med färre än 100 elever. Andelen var större bland lärarna med utbildningsinriktning mot tidigare år än bland lärarna med inriktning mot senare år. Vanligast för lärarna med inriktning mot senare år var anställning på skolor med 300-499 elever.

**Tabell 3.** Struktur och förutsättningar. Verksamhetsområde.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Nuvarande arbetsgivare</b>	Kommun	1172	84.3	267	75.6	905	87.2
	Fristående	195	14.0	74	21.0	121	11.7
	Annan arbetsgivare	24	1.7	12	3.4	12	1.2
<b>Vilken eller vilka av följande inriktningar beskriver bäst din nuvarande anställning?</b>	Fritidshem	159		12		147	
	Förskoleklass	106		4		102	
	Förskola	605		17		588	
	Grundskola (tidig)	364		36		328	
	Grundskola (sen)	215		152		63	
	Gymnasium	154		146		8	
	Vuxenutbildning	31		24		7	
	Annan	56		25		31	
<b>Hur många barn/elever finns det på den skola du jobbar på?</b>	-99	539	39.3	38	10.8	501	49.1
	100-299	360	26.3	81	23.1	279	27.4
	300-499	255	18.6	92	26.2	163	16.0
	500-699	114	8.3	62	17.7	52	5.1
	700-899	38	2.8	23	6.6	15	1.5
	900-	65	4.7	55	15.7	10	1.0

Som redovisas i Tabell 4 undervisade den största andelen av studiens lärare i grupper om 15-19 barn. Näst vanligast var grupper om 20-24 barn. Grupper med färre barn var vanligast bland lärare med inriktning mot tidigare år. Grupper med fler elever var vanligast hos lärare med inriktning mot senare år. Nästan en av fem lärare med inriktning mot senare år undervisade i grupper med 25-29 barn. Drygt 500 lärare, ungefär 40% av svarande, uppgav att de undervisade i grupper med mer än 20 barn eller elever.

Bilden av lärarantalet i förhållande till elevantalet kompletterades med en fråga om huruvida lärarna upplevde att antalet lärare på den egna arbetsplatsen motsvarade elevernas behov av undervisning. Hälften av lärarna ansåg att lärarantalet var i balans med behovet. Andelen som upplevde att antalet lärare motsvarade behovet var högre bland lärarna som utbildat sig med inriktning mot senare år än bland lärarna med inriktning mot tidigare år. Merparten av de som upplevde att antalet lärare inte motsvarade undervisningsbehovet menade att det var ett för litet antal lärare, att den totala personalgruppen var för liten samt att det förekom en ojämn bemanning över arbetspass. Andelen som upplevde att den totala personalgruppen var för liten för att motsvara elevernas behov var speciellt stor bland lärarna med inriktning mot tidigare år. Ungefär 90% av studiens verksamma lärare undervisade inom de ämnen och de åldrar som de var utbildade för. Inga skillnader förekom mellan de två inriktningarna. En av tio lärare undervisade således i ämnen samt åldrar som de inte var utbildade för.

**Tabell 4.** Struktur och förutsättningar. Elever och undervisning.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Hur många barn/elever finns det vanligtvis i den grupp/grupper du undervisar?</b>	-9	116	8.5	41	11.8	75	7.4
	10-14	214	17.7	39	11.2	202	19.9
	15-19	485	35.6	89	25.6	396	39.0
	20-24	346	25.4	93	26.8	253	24.9
	25-29	123	9.0	63	18.2	60	5.9
	30-34	32	2.3	18	5.2	14	1.4
	35-	19	1.4	4	1.2	15	1.5
<b>Anser du att antalet lärare på din arbetsplats motsvarar elevernas behov av undervisning</b>	Ja	720	52.0	203	57.2	517	50.2
	Nej	664	48.0	152	42.8	512	49.8
<b>På vilket sätt motsvarar antalet lärare inte undervisningsbehovet?</b>	För få lärare	360		90		270	
	För få totalt i personalgruppen	216		32		184	
	Ojämn bemanning över arbetspass	211		45		166	
	Fler personal än vad som krävs	1		0		1	
	Annat	82		26		56	
<b>Undervisar du inom de ämnen som du är utbildad för?</b>	Ja	1242	89.6	319	89.6	923	89.6
	Nej	144	10.4	37	10.4	107	10.4
<b>Undervisar du i de åldrar som du är utbildad för?</b>	Ja	1212	88.1	304	86.9	908	88.6
	Nej	163	11.9	46	13.1	117	11.4

## 4.2 Management

I Tabell 5 redovisas anställningsformerna för de vid datainsamlingstillfället verksamma lärarna. Något över 50% av lärarna hade en tillsvidareanställning. Andelen med tillsvidareanställning och/eller heltidsanställning var större bland lärarna med inriktning mot tidigare år än bland lärarna som utbildat sig med inriktning mot senare år. Visstidsanställningar, såväl längre som kortare än en månad, var vanligare bland lärarna med inriktning mot senare år. Totalt var andelen verksamma lärare med en heltidsanställning större än andelen med deltidanställning.

Drygt 80% av lärarna var missnöjda med sina löner. Relationen mellan andelen som uppgav att de var nöjda respektive missnöjda med sina löner var densamma för de båda utbildningsinriktningarna.

**Tabell 5.** Management. Anställning och lön.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	N	%
<b>Anställningsform</b>	Tillsvidare	718	53.0	126	36.7	592	58.5
	Visstid (längre än en månad)	610	45.0	208	60.6	402	39.7
	Visstid (kortare än en månad)	27	2.0	9	2.6	18	1.8
<b>Omfattning</b>	Heltid	1070	77.0	258	72.5	812	78.5
	Deltid	320	23.0	98	27.5	222	21.5
<b>Nöjd med lön</b>	Ja	268	19.5	69	19.6	199	19.5
	Nej	1106	80.5	283	80.4	823	80.5

Ytterligare information om den egna tjänsten ges i Tabell 6. Vid bedömning av övertid var selektionsgruppen inte samma som i övriga analyser, där den bestått av samtliga som uppgett att de vid datainsamlingstillfället arbetade som lärare (avsnitt 3.3 Metod Dataanalys). Selektionsgruppen bestod istället av de lärare som uppgett att de arbetade som lärare, och som dessutom rapporterat att deras gällande anställning var en heltidstjänst (1013 lärare). Nästan en av fem heltidsanställda lärare arbetade mer än de 45 timmar per vecka under terminen som en ferielärartjänst omfattar. Andelen som arbetade mer än 45 timmar per vecka var större för lärarna med inriktning mot senare år.

Två av tre verksamma lärare, med såväl heltids- som deltidstjänst, uppgav att de hade möjlighet att påverka den egna arbetstiden genom flextid, individuell schemaläggning eller liknande, och nästan 90% rapporterade att de var nöjda med den egna arbetstiden.



**Tabell 6.** Management. Arbetstider.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Övertid</b>	Ja (arbetar mer än 45h/v)	172	17.0	82	32.9	90	11.8
	Nej (arbetar inte mer än 45 h/v)	841	83.0	167	67.1	674	88.2
<b>Möjlighet att påverka arbetstider</b>	Ja	844	61.2	226	64.2	618	60.2
	Nej	534	38.8	126	35.8	408	39.8
<b>Nöjd med arbetstider</b>	Ja	1240	89.8	313	88.9	927	90.1
	Nej	141	10.2	39	11.1	102	9.9

Ett urval av enkätens frågor om stöd i övergången mellan utbildning och arbete redovisas i Tabell 7. För knappt hälften av lärarna innehöll den första anställningen av någon form av introduktion till det nya arbetet. Observera att analysen av frågan baseras på svaren från samtliga lärare som någon gång efter avslutad utbildning haft en anställning (1513 lärare), inte enbart de som vid datainsamlingstillfället tjänstgjorde som lärare. Av de lärare som fått introduktion var merparten nöjda med introduktionens omfattning och innehåll. Andelen som fann introduktionens omfattning och innehåll tillfredsställande var större bland lärarna med inriktning mot tidigare år än lärarna med inriktning mot senare år.

När det gällde mentorskap hade 31% haft en mentor på sin nuvarande arbetsplats under de senaste 12 månaderna. Av de som hade haft tillgång till en mentor var ungefär 85% nöjda med de diskussioner och samtal som förekommit med mentorn.

**Tabell 7.** Management. Introduktion på första arbetsplatsen.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Fick introduktion på första anställningen som lärare efter utbildningen?</b>	Ja	648	42.8	177	46.0	471	41.8
	Nej	865	57.2	208	54.0	657	58.2
<b>Nöjd med introduktionens omfattning</b>	Nöjd	468	73.6	115	66.1	353	76.4
	Inte nöjd	168	26.4	59	33.9	109	23.6
<b>Nöjd med introduktionens innehåll</b>	Nöjd	525	82.3	135	77.6	390	84.1
	Inte nöjd	113	17.7	39	22.4	74	15.9
<b>Har du under de senaste 12 månaderna haft en mentor på din nuvarande arbetsplats?</b>	Ja	427	30.8	118	33.2	309	29.9
	Nej	961	69.2	237	66.8	724	70.1
<b>Om ja, är du nöjd med din mentor vad avser era diskussioner och samtal?</b>	Nöjd	350	84.3	101	87.8	249	83.0
	Inte nöjd	65	15.7	14	12.2	51	17.0

### 4.3 Individuella reaktioner

I Tabell 8 ges information om individuella reaktioner i förhållande till arbetet. Drygt 40% av de arbetande lärarna i studien upplevde press på grund av arbetet. Knappt 45% av lärarna upplevde att de hade ett ökat behov av vila för att kunna återhämta sig efter arbetet. Ungefär två av tre lärare rapporterade att de ofta hade lust och ork för fritidsaktiviteter efter arbetet.

**Tabell 8.** Individuella reaktioner. Press och trötthet.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Press på grund av arbetet</b>	Hög press	601	43.3	159	44.9	442	42.9
	Låg press	784	56.6	195	55.1	589	57.1
<b>Ökat behov av vila för återhämtning från arbetet</b>	Ja	613	44.3	159	44.9	454	44.1
	Nej	770	55.7	195	55.1	575	55.9
<b>Ofta lust och ork för fritidsaktiviteter efter jobbet</b>	Ja	854	61.8	217	61.3	637	62.0
	Nej	528	38.2	137	38.7	391	38.0

Enkäten innehöll frågor om det egna arbetsengagemanget. Ett antal av frågorna redovisas i Tabell 9 nedan. De flesta svarande menade att deras arbete var stimulerande. Samtidigt uppgav en betydande minoritet att de hade förlorat intresset för det egna arbetet. Andelen som tänkte på att byta yrke var större än den andel som uppgav att de ville lämna yrket så snart som möjligt och som aktivt sökte efter ett annat arbete utanför yrket. En större andel bland lärarna med inriktning mot senare år uppgav att de så fort som möjligt ville lämna läraryrket samt att de aktivt sökte arbete utanför läraryrket.

Nästan alla lärare tyckte att det var givande att arbeta med sina elever men ungefär en tredjedel upplevde att de ägnade en mindre del av sin arbetstid till undervisning än de hade förväntat sig. Det fanns inga större andelsskillnader mellan lärarna utbildade med inriktning mot tidiga år respektive lärarna med inriktning mot senare år.

**Tabell 9.** Individuella reaktioner. Arbetsengagemang.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Stimulerande arbete</b>	Ja	1252	90.4	322	90.7	930	90.3
	Nej	133	9.6	33	9.3	100	9.7
<b>Förlorat intresse för det egna arbetet</b>	Ja	147	10.7	39	11.0	108	10.6
	Nej	1229	89.3	314	89.0	915	89.4
<b>Tänker på att byta yrke</b>	Ja	128	9.2	41	11.5	87	8.4
	Nej	1263	90.8	316	88.5	947	91.6
<b>Vill så fort som möjligt lämna yrket</b>	Ja	33	2.4	13	3.6	20	1.9
	Nej	1359	97.6	344	96.4	1015	98.1
<b>Söker aktivt annat arbete utanför yrket</b>	Ja	36	2.6	17	4.8	19	1.8
	Nej	1355	97.4	340	95.2	1015	98.2
<b>Jag tycker att det är mycket givande att arbeta med mina elever</b>	Ja	1318	94.8	334	93.8	984	95.2
	Nej	72	5.2	22	6.2	50	4.8
<b>Jag ägnar mindre arbetstid åt undervisning än vad jag förväntade mig.</b>	Ja	419	30.4	121	34.2	298	29.0
	Nej	961	69.6	233	65.8	728	71.0

Lärarna ombads i enkäten ta ställning till en rad påståenden om krav, stöd och kontroll i arbetet som ger en bild av den psykosociala arbetsmiljön.

Sammanställningen av svaren redovisas i Tabell 10. En av tre lärare uppgav att de ansåg att de hade för mycket att göra på jobbet. Sett till respektive inriktning var det en större andel av lärarna med inriktning mot senare år som ansåg att de hade för mycket att göra på jobbet. En större andel av lärarna med inriktning mot senare år upplevde också att olika moment i arbetet ställde för höga krav på den egna kapaciteten.

Frågan gällande förekomst av stöd och hjälp med arbete vid behov visar att drygt 80% upplevde att ett socialt stöd från de egna arbetskamraterna fanns att tillgå vid behov. En större andel av lärarna med inriktning mot tidigare år upplevde stöd från sina arbetskamrater jämfört med lärarna med inriktning mot senare år. Knappt hälften av lärarna upplevde att de hade tillgång till stöd och hjälp från den närmaste chefen, och endast 36% menade att de fick uppskattning för sina arbetsprestationer från den närmaste chefen. Ingen större andelsskillnad i bedömning av stöd, hjälp och uppskattning från den egna chefen fanns mellan de två inriktningarna.

Något färre än tre av fyra lärare totalt sett svarade att de hade tillräckligt stort inflytande i det egna arbetet samt att de själva kunde bestämma hur de lägger upp det egna arbetet. Andelen som själva kunde lägga upp sitt arbete var större bland lärarna med inriktning mot senare år. Drygt 85% av de i studien ingående lärarna upplevde att det fanns utrymme för dem att ta egna initiativ i arbetet.

**Tabell 10.** Individuella reaktioner. Krav, stöd och kontroll.

	Svarsalternativ	Total		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Jag har för mycket att göra på jobbet</b>	Ja	444	32.0	134	37.3	310	30.0
	Nej	945	68.0	221	62.3	724	70.0
<b>Mitt arbete innehåller moment som ställer för höga krav på min kapacitet</b>	Ja	207	14.9	66	18.6	141	13.6
	Nej	1183	85.1	288	81.4	895	86.4
<b>Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater</b>	Ja	1102	82.9	265	78.6	837	84.3
	Nej	228	17.1	72	21.4	156	15.7
<b>Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef</b>	Ja	637	48.0	145	43.5	492	49.5
	Nej	689	52.0	188	56.5	501	50.5
<b>Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef</b>	Ja	472	35.5	114	34.0	358	36.0
	Nej	857	64.5	221	66.0	636	64.0
<b>Jag har tillräckligt stort inflytande i mitt arbete</b>	Ja	963	70.0	232	66.1	731	71.3
	Nej	413	30.0	119	33.9	294	28.7
<b>Jag kan själv bestämma hur jag ska lägga upp mitt arbete</b>	Ja	1016	73.9	285	81.0	731	71.5
	Nej	358	26.1	67	19.0	291	28.5
<b>Det finns utrymme för mig att ta egna initiativ i mitt arbete</b>	Ja	1185	86.2	301	85.8	884	86.3
	Nej	190	13.8	50	14.2	140	13.7

#### **4.4 Individuella prestationer**

Tabell 11 redogör för lärarnas bedömning av hur de klarar olika uppgifter eller situationer som lärare. Cirka 75% av de verksamma lärarna var säkra på att de kunde använda sina ämneskunskaper så att eleverna utvecklas och inläring befrämjas. En något större andel av lärarna som utbildat sig med inriktning mot de senare åren uppgav att de var säkra på den egna förmågan att använda ämneskunskaper så att elever lär och utvecklas. Knappt 60% av lärarna var säkra på att de klarade av att organisera och genomföra arbetet så att varje elev utvecklas efter sina förutsättningar. Andelen var mindre bland lärarna som gått utbildningar med inriktning mot senare år. Sex av tio lärare i den totala lärargruppen var säkra på att de klarade av att analysera och bedöma elevers lärande och utveckling. Två av tre lärare uppgav att de var säkra på att de kunde hantera oförutsedda, påfrestande händelser som påverkar undervisningssituationen.

**Tabell 11.** Individuella prestationer. Egen kapacitet.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>Använda ämneskunskaper så att eleverna lär och utvecklas</b>	Klarar bra	1032	74.8	279	78.6	753	73.5
	Klarar mindre bra	348	25.2	76	21.4	272	26.5
<b>Organisera och genomföra arbetet så att varje elev utvecklas efter sina förutsättningar</b>	Klarar bra	812	58.7	171	48.0	641	62.4
	Klarar mindre bra	572	41.3	185	52.0	387	37.6
<b>Analysera och bedöma elevers lärande och utveckling</b>	Klarar bra	829	59.9	206	57.9	632	60.7
	Klarar mindre bra	554	40.1	150	42.1	404	39.9
<b>Hantera oförutsedda, påfrestande händelser som påverkar undervisningssituationen</b>	Klarar bra	960	69.6	253	71.1	707	69.0
	Klarar mindre bra	420	30.4	103	28.9	317	31.0

#### **4.5 Organisationens prestationer**

Resultaten för lärarnas bedömning av hur den egna arbetsgruppen tillsammans klarar av vissa moment ges i Tabell 12. Tre av fyra var säkra på att lärarkollegiet tillsammans klarade av att bidra till att stämningen på arbetsplatsen var god, trots att man inte alltid var överrens. En lika stor andel var säkra på att arbetsgruppen gemensamt klarade av att arbeta för att verksamheten skulle hålla en god kvalitet, även under pressade förhållanden.

Ungefär två av tre var säkra på att arbetsgruppen klarade av att gemensamt påverka verksamheten i den riktning de önskade. Här ses en skillnad mellan lärarna som utbildat sig med inriktning mot de tidigare åren och lärarna som utbildat sig mot de senare åren. Drygt 60% av lärarna med inriktning mot tidigare år var säkra på att arbetslaget tillsammans kunde påverka verksamheten i önskad riktning. Motsvarande andel av lärarna som utbildat sig med inriktning mot senare år var knappt 50%.

**Tabell 12.** Organisationens prestationer. Teamkänsla.

	Svarsalternativ	Totalt		Senare år		Tidigare år	
		n	%	n	%	n	%
<b>God stämning trots att man inte alltid är överens</b>	Klarar bra	1049	76.5	265	75.9	784	76.6
	Klarar mindre bra	323	23.5	84	24.1	239	23.4
<b>Erbjuda bra verksamhet, även under pressande förhållanden</b>	Klarar bra	1013	73.8	257	73.6	756	73.8
	Klarar mindre bra	360	26.2	92	26.4	268	26.2
<b>Gemensamt påverka verksamheten i önskad riktning</b>	Klarar bra	812	59.2	167	48.0	645	63.0
	Klarar mindre bra	559	40.8	181	52.0	378	37.0

## 5 Diskussion

Nedan följer en sammanfattning av resultaten utifrån samma struktur som använts vid redovisningen av resultaten. Generella och specifika resultat diskuteras.

### 5.1 Struktur och förutsättningar

Idag är arbetsmarknaden för lärare ojämn med avseende på tillgång och efterfrågan på lärare för de olika inriktningarna. Statistiska centralbyråns (SCB) Arbetskraftsbarometer visar att det råder en brist på lärare utbildade med inriktning mot förskolan, och att det finns ett överskott av lärare utbildade med inriktning mot grundskola och gymnasium (Statistiska centralbyråns 2008). Statistiska centralbyråns prognos över arbetsmarknadens utveckling fram till 2030 bedömer att det kommer att råda en fortsatt obalans mellan tillgång och efterfrågan på lärare de kommande 20 åren (Statistiska centralbyråns 2009b). Totalt sett bedöms antalet tillgängliga lärare precis överstiga behovet. Sett till de respektive utbildningsinriktningarna visar beräkningar dock att dagens situation, med brister inom förskolan och överskott inom skolans senare år, kommer att gälla även år 2030.

Av LÄST-studiens deltagare hade 80% en anställning som lärare ett år efter examen. Vanligast var arbete inom en kommunal förskola där det totala antalet elever var under hundra, och antalet elever i den egna ansvarsgruppen var mellan 15 och 19. Merparten av lärarna arbetade inom de verksamheter samt med de åldrar och ämnen som de var utbildade för. Anmärkningsvärt är dock att lärarna inte uteslutande arbetade inom verksamheter med samma inriktning som deras utbildning. Påfallande många hade anställningar vars verksamhet inte motsvarade inriktningen på den egna utbildningen. Huvuddelen av de icke-verksamma lärarna var föräldralediga, arbetade med ett annat arbete eller gick fortfarande på lärarutbildningen.

Antalet arbetslösa i Sverige under 2008 utgjorde en siffra motsvarande 6.2% av den totala arbetskraften (Statistiska centralbyråns 2009a). Av studiens deltagare rapporterade närmare 15% att de var arbetslösa, vilket således är en siffra som överstiger arbetslöshetsprocenten i riket. Arbetslösheten var speciellt stor bland de lärare som utbildat sig med inriktning mot senare år. Det stämmer överrens med SCB:s Arbetskraftsbarometer som säger att det finns en god tillgång alternativt balans i tillgången på nytutexaminerade och yrkeserfarna grundskolelärare 1-7 och gymnasielärare (Statistiska centralbyråns 2008). SCB menar vidare att en ökad arbetslöshet i gruppen av lärare med inriktning mot senare år är att vänta framöver, medan situationen för förskolan är den motsatta. Där råder det idag en brist på både yrkeserfarna och nytutexaminerade förskolelärare och bristen förväntas öka under de kommande åren (Statistiska centralbyråns 2008). En trolig följd av detta blir att en allt större andel av lärare med inriktning mot senare år kommer att arbeta inom förskolan. Detta syns redan idag i såväl Skolverkets rapport om personal inom skolan (Skolverket 2009), som bland LÄST-studiens deltagare. Skolverket redogör i rapporten för en ökning av andelen personal i förskolan som har en lärarutbildning

som inte är inriktad mot skolans tidigare år. År 1999 utgjorde de anställda med lärarutbildning (anställda med förskolelärarutbildning är exkluderade) 0.4% av den totala personalgruppen. Till år 2008 hade andelen av personalgruppen i förskolan som gått lärarutbildningar ökat till 3.0% (Skolverket 2009).

Över 60 % av lärarna i LÄST-studien arbetade på skolor med upp till 300 elever. Ett lägre elevantal var vanligast för lärarna med inriktning mot de tidigare åren, ett högre antal elever för lärarna med utbildning inriktad mot de senare åren. Uppgifter från Skolverket visar att antal elever per skola läsåret 2007/2008 och läsåret 2008/2009 i genomsnitt uppnådde cirka 70 i tidiga grundskolan (läsår 1-6) och mellan 200-600 i grundskolans senare år och gymnasieskolan (Skolverket 2008; 2009) . Uppgifterna från lärarna i studien stämmer således väl överrens med Skolverkets uppgifter.

### **5.2 Management**

En av två tjänstgörande lärare i LÄST-studien uppgav att de hade en tillsvidareanställning. Av lärarna med inriktning mot de tidigare åren hade knappt 60% en tillsvidareanställning, och drygt 40% en visstidsanställning. För lärarna med inriktning mot senare år sågs det omvända förhållandet vilket återspeglar de svårare arbetsmarknadsförhållandena för lärare med inriktning mot senare år (Statistiska centralbyrån 2008).

Tre av fyra lärare i LÄST hade en heltidsanställning ett år efter avslutad utbildning. Andelen var något lägre för lärare med inriktning mot senare år; 73% jämfört med 79%. Bland de lärare som ingick i studien och hade en heltidsanställning arbetade nästan en av fem lärare mer än de 45 timmar per vecka som en ferieanställning omfattar. Bland de heltidsanställda lärarna med utbildning med inriktning mot de senare åren uppgav en av tre lärare att de som regel arbetade mer än 45 timmar per vecka under terminen. Det kan sättas i relation till att nästan 60% av lärarna med inriktning mot de senare åren upplever att antalet lärare på skolan inte motsvarar elevernas behov av undervisning. Nio av tio lärare totalt sett uppgav emellertid att de var nöjda med sina arbetstider.

En brittisk översiktsstudie över effekten av introduktionsprogram för nyutbildade lärare har dokumenterat att mötet med den nya arbetsplatsen och övergången mellan utbildning och arbetsliv underlättas med organiserade introduktionsprogram (EPPI-Center 2004). Studien visar att introduktionsprogram ökar förmågan, utvecklingen och arbetstillfredsställelsen hos den nyutbildade läraren. Introduktionsprogram har också visats minska andelen som väljer att lämna det nya yrket. För att programmen ska få positiva konsekvenser måste dock programsyftet vara tydligt och nya såväl som erfarna lärare ska gärna ingå eftersom de erfarna lärarna då kan verka som mentorer och bidra med stöd och struktur. Mentorer fungerar också som förebilder som de nya lärarna kan relatera till. Att se kompetensen hos en förebild bidrar till utvecklandet och stärkandet av tilltron till egna förmågan att utföra arbetet (Bandura 1997). För att underlätta för de nyutbildade lärarna bör enligt översiktsstudien antalet schemalagda undervisningstimmar vara lägre än normalt, och det bör finnas organiserade möjligheter för de nya lärarna att få stöd i planering av undervisning



(EPPI-Center 2004). Inte ens hälften av lärarna som deltog i LÄST-studien rapporterar att de fått någon form av introduktion på sin första arbetsplats efter avslutad utbildning. Färre än en av tre lärare hade haft en mentor som stöd under de senaste 12 månaderna. Av de som fått någon form av introduktion var en klar majoritet nöjda.

### **5.3 Individuella reaktioner**

Närmare hälften av lärarna upplevde att de var pressade på grund av arbetet ett år in i yrket, och en lika stor andel upplevde att de hade ett ökat behov av vila för att återhämta sig efter arbetet. Som tidigare nämnts har försäkringsbolaget AFA visat att den psykiska ohälsan i Sverige ökat från år 1997 och lärare är en av de yrkesgrupper som varit speciellt drabbade (AFA Försäkring 2004). Att uppleva sitt arbete som pressande, exempelvis på grund av en obalans mellan arbetsuppgifter och tid att utföra dem, har visat sig vara relaterat till utvecklandet av utbrändhet (Maslach et al 2001). Trots att en stor andel upplevde arbetet som pressande rapporterade en övervägande majoritet att de tyckte att yrket var stimulerande och att arbetet med eleverna var mycket givande. En av tio hade dock förlorat intresset för det egna arbetet efter endast ett år i yrkeslivet. Bland lärarna med inriktning mot senare år var andelen som hade en anställning som lärare men som aktivt sökte ett annat arbete utanför läraryrket större än bland lärarna med inriktning mot tidigare år. En möjlig förklaring är att den svåra arbetsmarknaden för lärare inriktade mot skolans senare år har tvinga lärare att ta anställningar där de egentligen inte ville arbeta vilket skulle kunna ha resulterat i att de inte trivts och därför sökt sig bort från arbetsplatsen. Den rådande arbetsbristen (Statistiska centralbyrån 2008) kan då ha gjort att de valt att söka arbete utanför läraryrket.

En belastande psykosocial arbetsmiljö har i tidigare studier visats vara relaterat till mental ohälsa (van der Doef & Maes 1999). Vid en utredning genomförd av arbetsmiljöverket kom läraryrket i toppen av listan på yrken med bristande psykosocial arbetsmiljö i termer av höga krav, låg kontroll och lågt socialt stöd (Arbetsmiljöverket 2001). En av tre lärare i LÄST-studien upplevde att de hade för mycket att göra på jobbet och en av sex lärare svarade att arbetet innehöll moment som ställde för höga krav på den egna kapaciteten. Upplevelsen av krav var genomgående högre för de lärare som utbildat sig med inriktning mot senare år.

Vad gäller stöd och hjälp uppgav nästan 85% att de egna kollegorna fanns som en resurs vid behov. En mindre andel av lärarna med inriktning mot senare år än lärarna med inriktning mot tidigare år upplevde att de hade tillgång till stöd och hjälp från arbetskamraterna. Endast hälften av lärarna svarade att de vid behov kunde få stöd och hjälp från den närmaste chefen och en av tre uppgav att de fick uppskattning för sina arbetsprestationer från den närmaste chefen. Sammantaget är skattningen av stöd något lägre för lärarna med inriktning mot senare år än för lärarna med inriktning mot tidigare år.

Avsnittet rörande den psykosociala arbetsmiljön avslutades med ett antal frågor om kontroll och inflytande i det egna arbetet. Resultaten visar överlag att de flesta av de

nyfärdiga lärarna hade möjlighet att påverka den egna arbetssituationen i termer av att de upplevde att de hade tillräckligt stort inflytande i det egna arbetet, att de själva kunde bestämma hur de skulle lägga upp arbetet, samt att det fanns utrymmer för dem att ta egna initiativ i arbetet. Till skillnad från de två komponenterna krav och stöd, som visat på en mer ansträngd psykosocial arbetsmiljö för lärarna som utbildat sig med inriktning mot senare år, tycks arbetssituationen i fråga om kontroll och inflytande vara mindre gynnsam för de lärare som utbildat sig med inriktning mot tidigare år.

### **5.4 Individuella prestationer**

En av fyra lärare var osäker på den egna förmågan att använda ämneskunskaper i undervisningen. Gällande att organisera och genomföra arbetet så att varje elev kan utvecklas efter sina förutsättningar rapporterade fyra av tio lärare att de inte var säkra på att de klarade av uppgiften. Lika många svarade att de var osäkra på den egna förmågan att analysera och bedöma elevers lärande och utveckling. Andelen som upplevde osäkerhet inför att organisera och planera var speciellt stor bland lärarna med inriktning mot senare år. Ungefär en av tre lärare var osäkra på om de kunde hantera oförutsedda, påfrestande händelser som påverkade undervisningssituationen. Den bristande säkerheten på den egna förmågan skulle kunna ha sin förklaring i att det är första året som lärarna är ute i verksamhet och att de fortfarande möter situationer som de inte är bekanta med sedan tidigare. De frågor i enkäten som berör säkerheten att som lärare klara av specifika moment är dock formulerade utifrån vad lärarstudenter enligt Högskoleförordningen (1993:100) ska lära sig under sin utbildning (Högskoleförordningen). Frågorna behandlar således lärarnas upplevda kompetens inom uppgifter som är grundläggande för läraryrket.

Att nyutbildade lärare är osäkra på den egna yrkeskompetensen har även dokumenterats i andra studier. I samarbete med SCB genomförde Utredningen om en ny lärarutbildning (HUT 07) våren 2008 en rikstäckande enkätundersökning med 8000 lärarstudenter examinerade 2004/05-2006/07 (Statens offentliga utredningar 2008). På frågan om i vilken utsträckning de svarande ansåg att utbildningen förberett dem för läraryrket framkom att förberedelsen ansågs vara otillräcklig inom en rad centrala kompetensområden. Drygt var fjärde lärare i undersökningen, 27%, ansåg att utbildning inte alls förberett dem för området *läs- och skrivutveckling*. Andelen som ansåg att utbildningen inte alls förberett dem för området *prov och bedömning* var 48%. Endast 25% ansåg att utbildningen i stor utsträckning förberett dem för området *pedagogiskt ledarskap*.

Saknar man tilltro till att man har tillräckliga resurser att utföra sitt arbete väl kommer man inte att prestera på samma sätt som om man är säker på den egna förmågan (Bandura 1997). En lärare med hög professionell tilltro kommer att bemöta olika situationer på ett mer aktivt sätt än en lärare med en bristande tilltro, exempelvis genom att anpassa sin undervisning för elever med speciella behov, och inte ge upp i försök att motivera oengagerade studenter (Bandura 1997).

## 5.5 Organisationens prestationer

Tre av fyra lärare kände sig säkra på att lärarna på den egna skolan tillsammans kunde bidra till en god stämning trots att de inte alltid var överrens, samt erbjuda bra verksamhet även under pressade förhållanden. Totalt uttryckte drygt hälften av lärarna säkerhet gällande arbetslagets förmåga att tillsammans påverka verksamheten i en önskad riktning. Sett till respektive utbildningsinriktning var siffran något lägre för lärarna med inriktning mot senare år.

## 5.6 Jämförelser med LUST-studien

I LUST-studien har tre kohorter med sjuksköterskestudenter besvarat frågor på motsvarande vis som lärarna i LÄST-studien. I rapporten *Den nyfärdiga sjuksköterskan i arbetslivet* kan man läsa om hur sjuksköterskestudenterna uppfattat övergången mellan utbildning och arbetsliv (Rudman et al 2008). Rapporten är en sammanställning och jämförelse mellan de tre avgångskullar av sjuksköterskestudenter som gick ut ur utbildningen hösten 2002, 2004 respektive 2006. Eftersom lärarna i föreliggande rapport examinerades hösten 2006 är jämförelser med sjuksköterskorna i LUST-studiens sista kohort, som examinerades och kom ut i arbetslivet samma år, speciellt intressanta. I Tabell 13 redovisas uppgifter för de sjuksköterskestudenter som examinerades 2006 (kallade EX2006-gruppen) och vid datainsamlingstillfället våren 2008 arbetade som sjuksköterskor.

Drygt 90% av sjuksköterskorna som tog sin examen hösten 2006 hade en anställning som sjuksköterska ett år senare. Nästan samtliga sjuksköterskor fick någon form av introduktion vid den första anställningen som sjuksköterska efter utbildningen. Av de tjänstgörande sjuksköterskorna upplevde hälften att de var pressade av arbetet, samt att de inte hade lust och ork för fritidsaktiviteter efter arbetet. Fyra av fem sjuksköterskor fann arbetet stimulerande medan en av tio hade förlorat intresset för det egna arbetet. Nästan 20% tänkte på att byta yrke, andelen som aktivt sökte arbete utanför sjuksköterskeyrket var emellertid endast 3%.

Vid skattning av den egna arbetsförmågan uppgav tre av fyra att de kände sig säkra på att de klarade av att leda och fördela arbetet samt snabbt organisera om arbetet vid oförutsedda situationer. Något färre, 66%, kände sig säkra på den egna förmågan att besvara frågor om sjukdomar och behandlingar.

Vid bedömning av arbetslagets förmåga att genomföra olika arbetsuppgifter svarade nästan fyra av fem att de kände sig säkra på att det egna arbetslaget tillsammans kunde erbjuda bra vård även under pressade förhållanden medan knappt hälften kände sig säkra på att de tillsammans med sina kollegor förmådde påverka vårdens inriktning.

**Tabell 13.** Data från LUST-projektet. Sjuksköterskor ur EX2006-gruppen (Rudman et al 2009).

Fråga*	Svarsalternativ	LUST	Senare år	Tidigare år
		%	%	%
<b>För närvarande anställning som sjuksköterska</b>	Ja	91.3	76.3	81.3
	Nej	8.7	23.7	18.7
<b>Fått introduktion</b>	Ja	96.6	46.0	41.8
	Nej	3.4	54.0	58.2
<b>Press på grund av arbetet</b>	Hög press	52.2	44.9	42.9
	Låg press	47.8	55.1	57.1
<b>Ofta lust och ork för fritidsaktiviteter efter jobbet</b>	Ja	50.6	61.3	62.0
	Nej	49.4	38.7	38.0
<b>Stimulerande arbete</b>	Ja	83.8	90.7	90.3
	Nej	16.2	9.3	9.7
<b>Förlorat intresse för det egna arbetet</b>	Ja	11.4	11.0	10.6
	Nej	88.6	89.0	89.4
<b>Tänker på att byta yrke</b>	Ja	18.9	11.5	8.4
	Nej	81.1	88.5	91.6
<b>Söker aktivt annat arbete utanför yrket</b>	Ja	3.1	4.8	1.8
	Nej	96.9	95.2	98.2
<b>Leda och fördela arbetet</b>	Klarar bra	76.3	48.0	62.4
	Klarar mindre bra	23.7	52.0	37.6
<b>Snabbt organisera om arbetet vid oförutsedda situationer</b>	Klarar bra	77.8	71.1	69.0
	Klarar mindre bra	22.2	28.9	31.0
<b>Besvara frågor om sjukdomar och behandlingar</b>	Klarar bra	65.5	-	-
	Klarar mindre bra	34.5		
<b>Erbjuda bra vård under pressande förhållanden</b>	Ja	78.0	73.6	73.8
	Nej	22.0	26.4	26.2
<b>Gemensamt påverka vårdens inriktning</b>	Ja	45.0	48.0	63.0
	Nej	55.0	52.0	37.0

\*Observera att vissa frågeformuleringar är anpassade efter läraryrket i LÄST-enkäten

Ungefär hälften av sjuksköterskorna och lärarna rapporterade att de i hög utsträckning upplevde att de kände sig pressade på grund av arbetet. Både lärare och sjuksköterskor uppgav att de tycker att arbetet var stimulerande. Sjuksköterskorna i EX2006-gruppen tänkte i större utsträckning än lärarna i LÄST på att byta yrke. I fråga om att aktivt söka efter ett annat arbete utanför yrket fanns det dock inga betydande andelsskillnader mellan lärare och sjuksköterskor. Anmärkningsvärt vid jämförelse mellan EX2006-gruppens sjuksköterskor och lärarna i LÄST är att sjuksköterskorna ett år efter examen var säkra på sina yrkesfärdigheter i större utsträckning än lärarna. Grupperna skiljde sig även åt avseende introduktion till den första anställningen efter utbildningen. Nästan samtliga sjuksköterskestudenter fick någon form av introduktion vid deras första anställning efter examen. Knappt hälften av lärarna genomgick en introduktion till den första tjänsten efter utbildningen. En av sex lärare uppgav arbetslöshet som främsta anledning till att de för närvarande inte arbetade som lärare. Inga sjuksköterskor uppgav arbetslöshet som orsak till att de vid datainsamlingstillfället inte var förvärvsarbetande.

### **5.7 Metoddiskussion**

Även om resultaten i föreliggande rapport kan bidra till att belysa och öka förståelsen av viktiga aspekter av de nyfärdiga lärarnas situation så finns det vissa svagheter med undersökningen som begränsar de slutsatser som kan dras och dess generaliserbarhet.

Data som här har redovisats och diskuterats är uteslutande enkätdata där avgångsstudenter hösten 2006 fått ge sina skattningar och bedömningar av sitt första år i yrket. Frågorna som ställts är standardiserade och svarsalternativen är låsta. Problemet med detta är till exempel att frågorna inte kan passa alla svaranden perfekt och att svarsalternativen kan upplevas begränsande.

För att förenkla presentationen har även svarsalternativen i efterhand reducerats. Vissa svarsalternativ har lagts samman och fått indikera låga nivåer och andra svarsalternativ fått representera höga nivåer av något fenomen. Det vill säga, i LÄST-enkäten finns det ofta flera svarsalternativ (t.ex. Mycket hög grad, Hög grad, Liten grad och Mycket liten grad) vilka har delats in i två grupper (t.ex. Hög och Låg) för att underlätta resultatredovisningen. Denna kategorisering måste till en del betraktas som inexact och redovisade resultat kring procentandelar eller prevalens måste betraktas med detta i åtanke. Kategoriseringen av svarsalternativ innebär även att variationen minskar och att information går förlorad. Vidare är variablerna undersökta med enskilda frågor vilket begränsar deras reliabilitet. Om respektive variabel istället hade undersökts med flera frågor, det vill säga en summerad skala, hade variationen ökat för respektive variabel och sannolikt bidragit till att både reliabiliteten och validiteten hade ökat.

En annan begränsning är att inga sambandsanalyser eller statistiska signifikansprövningar har genomförts. Som en följd av detta går det inte att uttala sig om statistiskt signifikanta samband eller gruppskillnader. Detta har varit avsiktligt då

sådana fördjupande analyser reserverats för kommande forskningsrapporter och doktorandarbeten.

De analyser som gjorts baseras i de flesta frågor på svar från de lärare som uppgett att de vid datainsamlingstillfället arbetade som lärare. Det hade varit fördelaktigt att kunna försäkra sig om att samtliga som uppgav att de arbetade som lärare hade fullföljt sin lärarutbildning och tagit ut sin examen. Det var dock inte möjligt då en specifik fråga om examen saknades i enkäten. Med tanke på den rådande arbetsmarknadssituationen med hög arbetslöshet för lärare, och det faktum att samtliga lärare som ingår i studien har varit inskrivna vid lärarutbildningar med beräknad examen hösten 2006, förutsätter vi att merparten av de som uppgett att de arbetar som lärare också avslutat sina studier om inget annat delgivits.

### **5.8 Avslutande kommentarer**

LÄST-projektet syftar till att öka kunskapen om övergången mellan utbildning och yrkesliv för lärare, detta görs bland annat genom att identifiera faktorer under utbildningen som påverkar den psykiska hälsan både under och efter avslutad utbildning. Mer specifikt kommer olika förlopp av exempelvis utbrändhet, depression och stress att undersökas.

Resultaten i föreliggande rapport pekar på att de nyutbildade lärarna inom båda i studien ingående inriktningar tycker att arbetet som lärare är stimulerande och att elevkontakten är givande. De trivs med sina kollegor och sina arbetstider. Resultaten pekar dock också på att en hög andel av de nyfärdiga lärarna upplever press i arbetet och brister i tilltro till den egna yrkeskompetensen. Andelen som rapporterar att de fått en introduktion på den första arbetsplatsen efter utbildningen är under hälften. Andelen som har en lärartjänst ett år efter avslutad utbildning är lägre bland lärare med inriktning på senare år än bland de med inriktning mot tidigare år. Av de som är verksamma är andelen med tillsvidareanställning lägre för lärarna med inriktning mot senare år jämfört med lärarna med inriktning mot tidigare år. Lärarna med inriktning mot tidigare år rapporterar också i större utsträckning än lärarna med inriktning mot senare år att de aktivt söker efter ett annat arbete utanför yrket.

## 6 Referenser

- AFA Försäkring. 2004. *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro i Sverige*. Stockholm: AFA Försäkring
- AFA Försäkring. 2007. *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro i Sverige*. Stockholm: AFA Försäkring
- AFA Försäkring. 2008. *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro i Sverige*. Stockholm: AFA Försäkring
- Arbetsmiljöverket. 2001. *Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet. Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2*. Stockholm Arbetsmiljöverket
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Cherniss C. 1993. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, ed. WB Schaufeli, C Maslach, T Marek. Philadelphia: Taylor & Francis
- Cherniss C. 1995. *Beyond burnout - Helping teachers, nurses, therapists & lawyers recover from stress & disillusionment*. New York: Routledge
- EPPI-Center. 2004. *The impact of newly qualified teachers (NQT) introduction programmes on the enhancement of teacher expertise, professional development, job satisfaction or retention rates: a systematic review of research literature on induction*. London: EPPI-Center
- Gustavsson JP, Kronberg K, Hultell D, Berg L-E. 2007a. *Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete: LÄST-studien. Urvalsram, kohort och genomförande 2005-2006. Rapport B 2007:2*. Stockholm: Institutionen för Neurobiologi, Vårdvetenskap och Samhälle, Karolinska Institutet
- Gustavsson JP, Svärdson Å, Lagerström M, Bruce M, Christensson A, et al. 2007b. *Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST-studien): En landsomfattande longitudinell enkätstudie av sjuksköterskestudenters hälsoutveckling och karriärval under utbildningsåren och i mötet med arbetslivet: Urvalsram, kohorter och genomförande 2002-2006. Rapport B 2007:1. Rep. Rapport B 2007:1. Enheten för vård- och verksamhetsutveckling, Karolinska Institutet. Institutionen för Neurobiologi, Vårdvetenskap och Samhälle, Stockholm*
- Hultell D, Kronberg K, Gustavsson JP. 2007. *Lärarytelseutvärdering baserad på avgångsstudenterna hösten 2006. Rapport No. B 2007:4*. Stockholm: Institutionen för Neurobiologi, Vårdvetenskap och Samhälle, Karolinska Institutet
- Högskoleförordningen. *SFS 1993:100*
- Högskoleverket. 2005. *Utvärdering av den nya lärarutbildningen vid svenska universitet och högskolor. Del 1: Reformuppföljning och kvalitetsbedömning. Rapport 2005:17 R*. Stockholm: Högskoleverket
- Högskoleverket. 2008a. *Etablerade på arbetsmarknaden - examinerade 2004/05. Rapport 2008:35 R*. Stockholm: Högskoleverket
- Högskoleverket. 2008b. *Uppföljande utvärdering av lärarutbildningen. Rapport 2008:8 R*. Stockholm: Högskoleverket
- Högskoleverket. 2009. *Beslut - Uppföljning av ifrågasatt rätt att utfärda lärarexamen Reg.nr 641-4101-09*
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52:397-422

- Michie S, West M. 2003. *Appendix 1 – Research evidence and theory underpinning the 2003 NHS staff survey model*. London: Commission for Health Improvement
- Regeringen. 2000. *En förnyad lärarutbildning. Regeringens proposition 1999/00:135*. Stockholm: Utbildningsdepartementet
- Rudman A, Djordjevic A, Frögéli E, Gustavsson JP. 2009. *Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rapport B 2009:1*. Stockholm: Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet
- Rudman A, Schöldt-Håård U, Gustavsson JP. 2008. *Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. (2:a upplagan). Rapport B 2008.1*. Stockholm: Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet
- Skolverket. 2008. *Barn, elever och personal - riksnivå. Sveriges officiella statistik om förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, skola och vuxenutbildning. Del 2, 2008. Rapport 315*. Stockholm: Skolverket
- Skolverket. 2009. *Barn, elever och personal - riksnivå. Sveriges officiella statistik om förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, skola och vuxenutbildning. Del 2, 2009. Rapport nr 311*. Stockholm: Skolverket
- Socialdepartementet. 2002a. *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet: Mål, ansvar och åtgärder med utgångspunkter från ett övergripande mål för människor i arbete*. Socialdepartementet: Statens Offentliga Utredningar 2002:5
- Socialdepartementet. 2002b. *Kunskapsläge sjukförsäkringen*. Socialdepartementet: Statens Offentliga Utredningar 2002:62
- Socialstyrelsen. 2003. *Utmattningssyndrom: Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen. 2005. *Folkhälsorapport 2005*. Stockholm: Socialstyrelsen
- Statens offentliga utredningar. 2008. *En hållbar lärarutbildning - Betänkande av utredningen om en ny lärarutbildning (HUT 07) (SOU 2008:109)*
- Statistiska centralbyrån. 2008. *Arbetskraftsbarometern 2008*. Stockholm: Statistiska centralbyrån
- Statistiska centralbyrån. 2009a. *Arbetskraftsundersökningarna 2008 AM 12 SM 0901*. Stockholm: Statistiska centralbyrån
- Statistiska centralbyrån. 2009b. *Trender och prognoser 2008. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2030*. Stockholm: Statistiska centralbyrån
- van der Doef M, Maes S. 1999. The Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress* 13:87-114



## 7 Appendix

### 7.1 Undersökningsgrupper och urval

Urvalet i den tredje datainsamlingen av LÄST-studien utgjordes av de som svarade i första undersökningsomgången av LÄST exklusive de som avböjde medverkan i omgång två. Totalt tillfrågades 2798 lärare om deltagande vid det tredje mättilfället i LÄST-studien.

Datainsamlingen genomfördes genom att lärarna i studien fick enkäten via post med ett medföljande informationsblad i vilket de ombads besvara frågorna och skicka tillbaka frågeblanketten till SCB. Enkäten följdes av ett tack- och påminnelsekort, och därefter ytterligare två påminnelser.

Data som redovisas i föreliggande rapport gäller, där inte undantag angetts, för de lärare som uppgav att de *för närvarande arbetar som lärare* vid datainsamlingstillfället våren 2008, ett år efter avslutad utbildning.

### 7.2 Enkätfrågor

Nedan beskrivs i detalj vilka frågor som redovisats under varje rubrik i resultatet. I tabellerna anges också antal individer som inte svarat på respektive fråga och som därför ingått i det så kallade interna bortfallet i undersökningen.

Tabellerna är ordnade efter rubrikerna som använts i resultatet och har numrerats enligt med vad för nummer respektive tabell har i resultatavsnittet. I första kolumnen redovisas frågan, följt av andra kolumnens information om vilka svarsalternativ frågan har (och hur de har använts i analyserna). I tredje kolumnen specificeras avdelning och frågenummer i enkäten (enkäterna går att beställa från forskargruppen: [petter.gustavsson@ki.se](mailto:petter.gustavsson@ki.se)). I den tredje kolumnen redovisas även internt bortfall på frågan (både som antal personer som inte svarat på frågan och den procentuella andelen som dessa utgör).

### 7.2.1 Struktur och förutsättningar

Nummer till de frågor som använts för att redogöra för tjänstgöring för de i studien ingående lärarna redovisas i Tabell 2 nedan.

**Tabell 2.** Struktur och förutsättningar. Tjänstgöring.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>För närvarande arb som lärare.</b>	Ja Nej	A1 (1050/37.5)
<b>Främsta anledning till att man inte arbetar som lärare för närvarande</b>	Studerar fortfarande på lärarutbildningen Studerar på annan yrkesutbildning/kurs Har annat arbete Arbetslös/arbetsökande Sjukskriven Föräldraledig Lämnat yrket Annan anledning	A3 (2488/88.9) (32/1.2)

De frågor som syftar till att ge en bild av lärarnas anställning och arbetsplats redovisas i Tabell 3. På frågan om inriktning på verksamheten har lärarna haft möjlighet att markera samtliga inriktningar som de tyckte passade in på deras anställning. Det resulterar i att antalet svar på den specifika frågan överstiger antalet i den selektionsgrupp som normalt står bakom resultaten.

**Tabell 3.** Struktur och förutsättningar. Verksamhetsområde.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Nuvarande arbetsgivare</b>	Kommun Fristående Annan arbetsgivare	B6 (7/0.5)
<b>Vilken eller vilka av följande inriktningar beskriver bäst din nuvarande anställning?</b>	Fritidshem Förskoleklass Förskola Grundskola (tidig) Grundskola (sen) Gymnasium Vuxenutbildning Annan	B8 (3/0.2)
<b>Hur många barn/elever finns det på den skola du jobbar på?</b>	-99 100-299 300-499 500-699 700-899 900-	B10 (27/1.9)

I Tabell 4 finns information om vilka frågor ur enkäten som använts för att beskriva specifika aspekter av lärarnas arbetsituation. På frågan rörande huruvida antalet lärare på den egna arbetsplatsen motsvarar elevernas behov av undervisning har lärarna, precis som på frågan om verksamhetsinriktning, fått uppge mer än ett alternativ om de så önskat. Antalet svar överstiger således antalet lärare i urvalsgruppen ”för närvarande tjänstgörande som lärare”.

**Tabell 4.** Struktur och förutsättningar. Elever och undervisning.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Hur många barn/elever finns det vanligtvis i den grupp/grupper du undervisar?</b>	-9 10-14 15-19 20-24 25-29 30-34 35-	B11 (36/2.6)
<b>Undervisar du inom de ämnen som du är utbildad för?</b>	Ja (1,2,3) Nej (4)	B13 (12/0.9)
<b>Undervisar du i de åldrar som du är utbildad för?</b>	Ja (1,2,3) Nej (4)	B14 (23/1.6)
<b>Anser du att antalet lärare på din arbetsplats motsvarar elevernas behov av undervisning</b>	Ja Nej	B20 (14/1.0)
<b>På vilket sätt motsvarar antalet lärare inte undervisningsbehovet?*</b>	För få lärare För få totalt i personalgruppen Ojämn bemanning över arbetspass Fler personal än vad som krävs Annat	B21 (735/52.6) (5/0.4)

## 7.2.2 Management

Komponenten *Management* i modellen för resultatsammanställning som använts berör frågor om nuvarande anställningsform, lön, arbetstider och introduktion på den första arbetsplatsen. Vilka frågor som använts för att spegla anställning och lön presenteras i Tabell 5.

**Tabell 5.** Management. Anställning och lön.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Anställningsform</b>	Tillsvidare Visstid (längre än en månad) Visstid (kortare än en månad)	B7 (43/3.1)
<b>Omfattning</b>	Heltid Deltid	B15 (8/0.6)
<b>Nöjd med ingångslön</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F100 (24/1.7)

Tabell 6 redogör för de frågor som använts för att komplettera den bild av *Management* som frågorna i Tabell 5 grundlagt. Frågorna i Tabell 6 berör arbetstider. Enkäten har ingen fråga som direkt frågar om övertid. Istället har en analys av de lärare som uppgett att de för närvarande har en heltidsanställning gjorts, där urvalsgruppen delats upp i två: de som i genomsnitt arbetar upp till och med 45 timmar per vecka samt de som arbetar mer än 45 timmar per vecka under terminen. Heltidsarbete med fler än 45 arbetstimmar per vecka betraktas som övertid.

**Tabell 6.** Management. Arbetstider.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Övertid</b>	Ja (arbetar mer än 45h/v) Nej (arbetar inte mer än 45h/v)	B19 (57/5.3)
<b>Möjlighet att påverka arbetstider</b>	Ja (1,2) Nej (3)	B17 (20/1.4)
<b>Nöjd med arbetstider</b>	Ja (1,2) Nej (3,4)	B18 (17/1.2)

Som framgår av Tabell 7 utreder fråga C22 i enkäten om lärarna fått någon form av introduktion på den första arbetsplatsen efter avslutad utbildning eller inte. Fråga C26 berör mentorskap. De lärare som uppgett att de fått introduktion respektive haft en mentor under de senaste 12 månaderna har fått besvara frågor där de skattat sin upplevelse av introduktion och eventuell mentor, utifrån olika avseenden. Som framgår av Tabell 7 har frågor avseende tillfredsställelse med introduktionens

omfattning och innehåll samt diskussioner och samtal med mentorn valts ut för att spegla upplevelse av introduktion och mentorskap.

**Tabell 7.** Management. Introduktion på första arbetsplatsen.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Fick introduktion på första anställningen som lärare efter utbildningen?</b>	Nej Ja	C22 (1285/45.9) (1077/38.5)
<b>Nöjd med introduktionens omfattning</b>	Nöjd (1,2) Inte nöjd (3,4)	C23c (12/1.9)
<b>Nöjd med introduktionens innehåll</b>	Nöjd (1,2) Inte nöjd (3,4)	C23a (10/1.5)
<b>Har du under de senaste 12 månaderna haft en mentor på din nuvarande arbetsplats?</b>	Ja Nej	C26 (10/0.7)
<b>Om ja, är du nöjd med din mentor vad avser era diskussioner och samtal?</b>	Nöjd (1,2) Inte nöjd (3,4)	C27c (12/2.8)

### 7.2.3 Individuella reaktioner

Under den här rubriken redovisas de frågor som i föreliggande rapport valts ut för att ge en bild av press och trötthet samt arbetsengagemang hos studiens verksamma lärare. I Tabell 8 redovisas vilka frågor som använts för att ge en bild av press och trötthet i relation till arbetet.

**Tabell 8.** Individuella reaktioner. Press och trötthet.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Press pga. arbetet</b>	Hög press (1,2) Låg press (3,4)	G111a (13/0.9)
<b>Ökat behov av vila för återhämtning från arbetet</b>	Ja (1,2) Nej (3,4)	C32d (15/1.1)
<b>Ofta lust och ork för fritidsaktiviteter efter jobbet</b>	Ja (1,2) Nej (3,4)	C32j (16/1.2)

Frågor om individuella reaktioner i förhållande till arbetet redovisas i Tabell 9. Frågorna behandlar bland annat intention att lämna yrket, hur man finner arbetet med eleverna, samt huruvida arbetet som lärare motsvarar de tidigare ställda förväntningarna på arbete i fråga om arbetsuppgifter, med specifikt fokus på undervisningstid.

**Tabell 9.** Individuella reaktioner. Arbetsengagemang.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Stimulerande arbete</b>	Ja (1,2) Nej (3,4)	C32a (13/0.9)
<b>Förlorat intresse för det egna arbetet</b>	Ja (1,2) Nej (3,4)	C32i (22/1.6)
<b>Tänker på att byta yrke</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	C42a (7/0.5)
<b>Vill så fort som möjligt lämna yrket</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	C42c (6/0.4)
<b>Söker aktivt annat arbete utanför yrket</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	C42b (7/0.5)
<b>Jag tycker att det är mycket givande att arbeta med mina elever</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	C38a (8/0.6)
<b>Jag ägnar mindre arbetstid åt undervisning än vad jag förväntade mig.</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F92d (18/1.3)

De frågor som berör den psykosociala arbetsmiljön i termer av krav, stöd och kontroll redovisas i Tabell 10. Krav berörs av frågorna F94c och g. Frågorna F96a, d och e handlar om det sociala stödet i arbetet, och frågorna F98a, b och c berör omfattningen av kontroll och inflytande i arbetet.

**Tabell 10.** Individuella reaktioner. Krav, stöd och kontroll.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Jag har för mycket att göra på jobbet</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F94c (9/0.6)
<b>Mitt arbete innehåller moment som ställer för höga krav på min kapacitet</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F94g (8/0.6)
<b>Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F96a (68/4.9)
<b>Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F96e (72/5.2)
<b>Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F96d (69/4.9)
<b>Jag har tillräckligt stort inflytande i mitt arbete</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F98a (22/1.6)
<b>Jag kan själv bestämma hur jag ska lägga upp mitt arbete</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F98b (24/1.7)
<b>Det finns utrymme för mig att ta egna initiativ i mitt arbete</b>	Ja (1,2) Nej (3,4,5)	F98c (23/1.6)

### 7.2.4 Individuella prestationer

Under denna rubrik listas frågor som berör den egna kompetensen och de valda frågorna redovisas i Tabell 11. Frågorna är tänkta att mäta vad man kallar för *professional efficacy* och utgår från Alfred Banduras socialkognitiva teorier om kontroll och kompetens (Bandura 1997). Frågorna är utvecklade utifrån vad lärarstudenter förväntas kunna efter genomförd utbildning enligt Högskoleförordningen (1993:100) (Högskoleförordningen).

**Tabell 11.** Individuella prestationer. Egen kapacitet

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>Använda ämneskunskaper så att eleverna lär och utvecklas</b>	Klarar bra (1-3) Klarar mindre bra (4-11)	C36a (18/1.3)
<b>Organisera och genomföra arbetet så att varje elev utvecklas efter sina förutsättningar</b>	Klarar bra (1-3) Klarar mindre bra (4-11)	C36b (14/1.0)
<b>Hantera oförutsedda, påfrestande händelser som påverkar undervisningssituationen</b>	Klarar bra (1-3) Klarar mindre bra (4-11)	C36k (18/1.3)
<b>Analysera och bedöma elevers lärande och utveckling</b>	Klarar bra (1-3) Klarar mindre bra (4-11)	C36c (15/1.1)

### 7.2.5 Organisationens prestationer

I Tabell 12 listas de frågor som använts för att klarlägga lärarnas uppfattning om det egna arbetslagets förmågor.

**Tabell 12.** Organisationens prestationer. Teamkänsla.

Fråga	Svarsalternativ	Enkät och frågenummer (n/% bortfall)
<b>God stämning trots att man inte alltid är överens</b>	Ja (1-3) Nej (4-11)	C31a (26/1.9)
<b>Erbjuda bra verksamhet, även under pressande förhållanden</b>	Ja (1-3) Nej (4-11)	C31b (25/1.8)
<b>Gemensamt påverka verksamheten i önskad riktning</b>	Ja (1-3) Nej (4-11)	C31c (27/1.9)



## 8 Tidigare rapporter

Forskargruppen kring LUST- och LÄST-projekten är en del av sektionen för psykologi, Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet. I samarbete med Karolinska Universitetssjukhusets enhet för klinisk forskningsanvändning (CRU) bedrivs forskning och utbildning inom evidensbaserad vård, forsknings- och kunskapsanvändning i vården samt lärande och hälsa i arbetslivet. Som en del av verksamheten utges rapporter sammanställda i tre olika skriftserier. Skriftserierna benämns:

- A. Forskningsrapporter
- B. Arbetsrapporter
- C. Övriga rapporter

Följande rapporter har tidigare utgivits:

- No. B 2007:1. Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST-studien): En landsomfattande longitudinell enkätstudie av sjuksköterskestudenters hälsoutveckling och karriärval under utbildningsåren och i mötet med arbetslivet: Urvalsram, kohorter och genomförande 2002-2006. Gustavsson, P., Svärdson, Å., Lagerström, M., Bruce, M., Christensson, A., Schüldt-Håård, U., & Omne-Pontén, M.
- No. B 2007:2. Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete: LÄST-studien. Urvalsram, kohort och genomförande 2005-2006. Gustavsson, P., Kronberg, K., Hultell, D., & Berg, L-E.
- No. B 2007:3. Exit 2006: En landsomfattande populationsbaserad studentspeglning av sjuksköterskeutbildningen. Hasson, D., Omne-Pontén, M., & Gustavsson, P.
- No. B 2007:4. Lärarutbildningen anno 2006. En nationell studentutvärdering baserad på avgångsstudenterna hösten 2006. Hultell, D., Kronberg, K., & Gustavsson, P.
- No. B 2008:1. (2:a upplagan). Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Schüldt-Håård, U., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:1. Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Djordjevic, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:2. Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll. Frögéli, E., Rudman, A., Hultell D., & Gustavsson, P.



**Karolinska  
Institutet**