

”.../är det här för mig eller är det inte/...”

En studie om arbetstillfredsställelse bland utbildade klasslärare

Pekkarinen Hannah

Avhandling för magisterexamen
Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier
Åbo Akademi
Vasa, 2020

Abstrakt

Författare Pekkarinen Hannah	Årtal 2020
Arbetets titel ”.../är det här för mig eller är det inte/...” En studie om arbetstillfredsställelse bland utbildade klasslärare	
Opublicerad avhandling för magisterexamen i pedagogik Vasa: Åbo Akademi. Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier	Sidantal (tot.) 50 (56)
Referat <p>Antalet lärare som kunde tänka sig att byta yrke är alarmerande. En svag arbetstillfredsställelse och psykisk ohälsa leder eventuellt inte till att lärare slutar. Lärare som har hög arbetsmoral, är bra på att organisera och villig att slutföra arbetet, slutar sannolikt inte sitt arbete. (McInerney m.fl., 2018, s. 154.) I Finland är situationen inte lika alarmerande som i andra västländer. Ändå har 20 procent av finländska lärare funderat på att byta yrke. Den vanligaste orsaken till detta är viljan att utvecklas. (Heikonen m.fl., 2017, s. 253.)</p> <p>Syftet med den här studien är att undersöka arbetstillfredsställelse bland utbildade klasslärare. Utgående från studiens syfte har följande forskningsfrågor formulerats:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vad får utbildade klasslärare att jobba inom andra yrken?2. Vilka orsaker gör att utbildade klasslärare fortsätter jobba inom sitt yrkesområde? <p>Det här är en kvalitativ studie med narrativa drag. För att få svar på ovanstående forskningsfrågor har intervju använts som datatinsamlingsmetod. Forskningens totala antal respondenter är sex, tre yrkesverksamma klasslärare och tre utbildade klasslärare som jobbar med annat.</p> <p>Resultaten visar att yrkesverksamma klasslärare är öppna för att jobba med något annat i framtiden. Klasslärare som jobbar med annat i dag är nöjda över sitt val av yrke. Två av tre respondenter som jobbar med annat i dag hade redan jobb före klasslärarstudierna blev klara, vilket inverkar på valet av yrke efter studierna. Yrkesverksamma klasslärare anser att arbetet tar mycket tid, även utanför arbetstiden. Klasslärare som jobbar med annat är nöjda över friheten som den nuvarande arbetsplatsen ger samt hur mycket mera arbetet utvecklar individen i det nuvarande yrket. I resultaten framkommer att god ledning är viktigt för såväl yrkesverksamma klasslärare som klasslärare som jobbar med annat. Intressant men samtidigt skrämmande är också att alla yrkesverksamma klasslärare kunde tänka sig att byta yrke.</p>	
Sökord / indexord arbetstillfredsställelse, arbetsförmåga, arbetsmiljö, työympäristö, persoonallisuus, job satisfaction, quitting intentions, work satisfaction	

Innehåll

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund och val av ämne	1
1.2 Avgränsning och disposition	3
1.3 Centrala begrepp	4
1.4 Tidigare forskning	4
2 Omständigheter som har konsekvenser för hälsan hos lärare	7
2.1 Lärararbete och arbetstillfredsställelse	7
2.2 Arbetsmiljöns betydelse för trivsel i arbetet	9
2.3 Lärare, personlighet och temperament	10
2.4 Arbetshälsa	13
3 Metod och genomförande	16
3.1 Precisering av syfte och forskningsfrågor	16
3.2 Forskningsansats	17
3.3 Studiens metoder	18
3.4 Respondenter	22
3.5 Tillförlitlighet, trovärdighet och etik	24
4 Resultat	26
4.1 Berättelser om utbildade klasslärare som bytt yrke	26
Stress	26
Bundenhet	28
Monotoni	29
4.2 Berättelser om utbildade klasslärare som i dag jobbar som lärare	31
Bekvämlighet	31
Engagemang	33
Omständighet	35
5 Diskussion	39
5.1 Resultat	39
5.2 Metod	43
5.3 Förslag på fortsatt forskning	46
Litteratur	48
Bilagor	
Bilaga 1: Intervjufrågor (utbildade klasslärare som jobbar med annat)	
Bilaga 2: Intervjufrågor (verksamma klasslärare)	

1 Inledning

I det inledande kapitlet redogörs för bakgrund till val av ämne, syfte och forskningsfrågor samt avhandlingens disposition. Slutligen beskrivs kort centrala begrepp och tidigare forskning kring temat för att stöda studiens resultat samt trovärdighet.

1.1 Bakgrund och val av ämne

Temat för den här studien är ett viktigt och framför allt aktuellt tema som exempelvis kan utläsas av det faktum att den finskspråkiga veckotidningen *Me naiset* som riktar sig främst till kvinnliga läsare har skrivit om temat. År 2019 utförde veckotidningen en undersökning om yrkesverksamma lärares arbetstrivsel. Undersökningen hade titeln *Peruskoulun opettaja, onko mielessäsi alan vaihto? Vastaa kyselyyn* (2019) [Grundskolelärare, funderar du på att byta yrkesområde? Svara på undersökningen] där respondenterna bland annat svarar på varför de valt att bli lärare. Inom en vecka hade 327 personer besvarat undersökningen. I den framkom bland annat att 85 procent av de lärare som svarat kunde tänka sig att byta yrke. I Finland finns det också som i Sverige utbildade lärare som inte är nöjda med sitt yrke. Läraryrket har blivit mera utmanande och trots större arbetsbelastning höjs inte lönerna, vilket kan vara en av orsakerna till att yrket känns tungt (*Me naiset*, 2019).

I två tidningsartiklar, *Lärarnas arbetsbörda växer – Sophia blev utmattad och bytte bana* från år 2017 (*Hufvudstadsbladet*) framkommer att den intervjuade läraren upplever sitt yrke både utmanande och tungt. Till lärarens uppgifter hör sådant som inte egentligen borde vara en lärares uppgift. Den intervjuade upplevde mycket ångest som till slut resulterade i att hen sade upp sig. I artikeln framhävs också att över 80 procent av de som svarat på Finlands svenska lärarförbunds enkät upplever att arbetsmängden ökat under de senaste åren. Över 50 procent anser att arbetsmängden ökat mycket.

Temat för den här studien valdes på basen av intresset att veta vad som får utbildade klasslärare att jobba inom annat yrke. Temat blir allt mera viktigt med tanke på att yrket blir mera utmanande och belastande. Det finns också lärare som trivs med sitt

arbete och har fortsatt jobba som klasslärare. Jag vill även ta del av vad som får lärare att fortsätta jobba inom sitt yrkesområde. Orsaken till varför jag valt att intervjua både utbildade klasslärare som jobbar inom området och sådana som valt annat yrkesområde är för att visa att det finns klasslärare som trivs inom yrkesområdet trots den tunga arbetsbelastningen. Jag vill också genom att intervjua yrkesverksamma klasslärare se den positiva sidan av att i dag jobba som klasslärare. Genom att intervjua personer får jag ett närmare perspektiv på människors tankar om läraryrket.

2018 publicerades en nyhet i Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ där man sammanställt resultaten från arbetslivsbarometern från år 2017. I undersökningen framkom att arbetsglädje, arbetsinspiration och arbetstillfredsställelse allt mindre främjar välmående hos lärare och chefer. I undersökningen framkom även att arbetstiden inte längre räcker till och att den ojämna arbetsbelastningen försämrar arbetsförmågan. (OAJ, 2018.) En liknande undersökning om arbetstillfredsställelse har utförts av Statistikmyndigheten SCB i Sverige. I den undersökningen deltog 7289 utbildade lärare som inte arbetar inom yrket. I undersökningen framkom att 60 procent av de som deltog i undersökningen bytte jobb på grund av den tunga arbetsbelastningen som lärare har i jämförelse med arbetstiden. Nästan samma procent sade att stressen som påverkar den psykiska påfrestningen var en orsak till att sluta jobba som lärare. 6 av 10 påstår att de kunde återgå till läraryrket om omständigheterna vore bättre, t.ex. högre löner, bättre arbetstider och förändrad arbetssituation. I undersökningen framkom också att 4 av 10 ansåg att lärarutbildningen inte förberedde dem särskilt bra inför arbetslivet. Bland de nyligen utexaminerade lärare var detta mera vanligt än hos de med äldre examen. SCB i Sverige utför vart femte år en undersökning om hur många lärare som arbetar inom yrket fem år efter examination. Av de lärare som började arbeta som lärare på 90-talet var det 46 procent som fortsatte jobba som lärare efter fem år. I undersökningen från 2010 visar resultaten att ca. 7 av 10 jobbar som lärare fem år efter att de börjat jobba. (SCB, 2017.) OAJ:s och SCB:s undersökningar är riktlinjer för lärares val av karriärvägar och deras arbetstillfredsställelse. Det behöver inte vara så att Sveriges resultat överensstämmer med de finska. Lärarutbildningen i Finland är bra och även i Sverige är finska lärare eftertraktade. Trots att lärarutbildningen är bra i Finland finns det personer som utbildar sig till lärare men väljer att jobba inom annat yrke.

Enligt Jari Hakanen och Arbetshälsoinstitutet (2017) innebär arbetsomformning bland annat att på eget ansvar hitta utmaningar i arbetet genom att exempelvis hitta nya projekt. Arbetet blir då mera meningsfullt, stärker arbetsengagemang och ger möjlighet till goda prestationer. Arbetsomformningen har även motsatt effekt och kan öka arbetsutmattning om personen undviker negativa påfrestningar. Hakanen säger att de personer som är engagerade i sitt arbete har tillräckligt med energi för att ta an svåra situationer. Inom många organisationer använder man arbetsklimatutredningar för att bestämma personalens arbetstillfredsställelse. Arbetstagare som lider av arbetsutmattning klarar inte av att satsa på lärande och utveckling i sitt arbete. Dessa personer undviker också svåra situationer och påfrestningar. Personer med arbetsutmattning upplever sig ofta som otillräckliga då det kommer till svårare arbetsuppgifter. Förändringstakten i arbetslivet sätter arbetarnas initiativkraft och yrkesstolthet på prov. Det är viktigt att ledningen satsar på personalens välbefinnande och stöder anställdas välmående. (Arbetshälsoinstitutet, 2017.)

På finländska universitet försöker man utveckla mentorsprogram, bland annat Verme är ett sådant program som utvecklats på Åbo Akademi. Mentorsprogrammen har man startat för att motverka förlusten av speciellt nya lärare. Mentorena finns också där för att stöda lärares professionella utveckling och välmående i arbetet (Åbo Akademi, 2019).

1.2 Avgränsning och disposition

Den här avhandlingen är uppdelad i fem huvudkapitel. I kapitel 1, *Inledning*, redogörs bakgrund och val av ämne, tidigare forskning och centrala begrepp för den här studien. Kapitel 2, *Omständigheter som har konsekvenser för hälsan hos lärare*, är indelat i flera mindre rubriker vars syfte är att stärka forskningsfrågorna. I kapitel 3, *Metod*, redogörs studiens syfte och forskningsfrågor, forskningsansats, studiens metoder, respondenter och studiens etik. I kapitel 4, *Resultatredovisning*, har resultaten framställts i form av berättelser och det centrala från studien framtagits. I det sista kapitlet 5, *Diskussion*, diskuteras metodvalet och resultaten med koppling till tidigare forskning som gjorts. Slutligen ges förslag om fortsatt forskning inom temat.

1.3 Centrala begrepp

Här nedan beskrivs kort de centrala begreppen som ingår i den teoretiska delen, *Omständigheter som har konsekvenser för hälsan hos lärare*. I det teoretiska kapitlet beskrivs begrepp och innebörd mera djupgående.

Lärararbete och arbetstillfredsställelse

Studien av Roness (2011) visar på att många lärare lämnat yrket eller funderat på att byta yrke. Det finns osäkerhet bland lärarnas professionella framtid. (Roness, 2011.) Crossman och Harris (2006) visar med sin studie att arbetstillfredsställelsen kan variera beroende på vilket livsskede läraren befinner sig i.

Arbetsmiljöns betydelse för trivsel i arbetet

För att skapa en trygg arbetsmiljö behöver arbetsplatsen känna till de risker och faror som finns på arbetsplatsen. Arbetsmiljön ska vara anpassad till det arbete som utförs. (Työturvallisuuskeskus, u.å..)

Lärare

Attityden till arbetet styrs mycket av känslomässiga komponenter och tankar. Ett ökat välbefinnande i arbetet har visat främja upplevelsen av sin hälsa. (Kaufmann & Kaufmann, 2005.)

Arbetshälsa

Enligt JHL (u.å.) definieras arbetshälsa som ett tillstånd då människan känner sig frisk och bibehåller arbetsförmågan under hela sin arbetstid. Människan spenderar en tredjedel av sin tid på arbetsplatsen, vilket innebär att arbetsförhållandena behöver vara goda för att hälsan ska upprätthållas (WHO, 2017).

1.4 Tidigare forskning

I en studie av Gladis Kersaint, Jennifer Lewis, Robert Potter och Gerry Meisels med rubriken *Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation* [Varför lärare lämnar: Orsaker som påverkar bibehållande och avgång] (2007) fann man sex centrala orsaker till varför lärare antingen lämnat arbetet eller fortsatt inom

yrkesområdet. Tid med familjen är viktigt för dem som lämnade läraryrket och mindre viktigt för de som stannade. Detta betyder att lärare lämnar yrket för att kunna spendera mera tid med sin familj, speciellt vanligt var det bland kvinnor. Den andra orsaken som kom fram i studien var att det administrativa stödet inte hade stor påverkan varken på de som lämnade yrket eller de som valde att stanna. Det administrativa stödet påverkade dock mera de som valde att lämna yrket. Det var mera vanligt bland kvinnor än män att uppleva dåligt stöd från administrationen. Finansiella fördelar utgående från studiens resultat är att det hade medel påverkan på de som lämnade yrket och låg påverkan på de som valt att stanna. Det kan betyda att finansiella fördelar inverkar på lärare som väljer att sluta. Ansvar inom familjen visar sig vara viktigt. Det var viktigt för både män och kvinnor, men resultaten visar även att män anser ansvaret i familjen som viktigare än kvinnor. Både de lärare som stannade i yrket och de som valde att sluta ansåg familjeansvaret som en viktig del av livet. Bedömning och pappersarbete hade medel påverkan för de som stannade i yrket och de som lämnade. Män ansåg det som mera betydande än kvinnor. Den sista centrala orsaken som hittades bland resultaten var glädjen att undervisa. Den hade ingen påverkan på om lärarna stannade eller lämnade yrket. Trots det ansåg de som lämnade att det påverkade valet mera. (Kersaint m.fl. 2007, s. 782–784.) Kersaint m.fl. forskning visar att de viktigaste orsakerna till att lärare bytt yrke är tid med familjen och familjeansvar. Det är viktigt att poängtera att lärare med 20 års erfarenhet eller mera representerar 31% av de som stannade i yrket. (Kersaint m.fl. 2007, s. 787–788.)

Enligt en undersökning av Lauri Heikonen, Janne Pietarinen, Kirsi Pyhältö, Auli Toom och Tiina Soini (2017) med rubriken *Early career teachers' sense of professional agency in the classroom: Association with turnover intentions and perceived inadequacy in teacher-student interaction* [Nyanställda lärares känsla av profession i klassrummet: associerad med avsikt att sluta och upplevd otillräcklighet i lärare-studerande situation] har 20 procent av finländska lärare funderat på att byta yrke. Den vanligaste orsaken till detta är att de vill utvecklas inom sitt arbete, vilket de inte upplever i läraryrket. Även om lärare funderat på att byta yrke men inte gjort det kan det i sig leda till att de jobbar mindre effektivt. (Heikonen m.fl., 2017, s. 253.) I studien framkom att det fanns negativa känslor kopplat till problem som uppstår mellan lärare-elev situationer. Resultaten från studien visar att relationen mellan lärare-elev är viktig

för att läraren ska känna sig professionell inom yrket. (Heikonen m.fl., 2017, s. 257–260.)

Einar M. Skaalvik och Sidsel Skaalvik (2010) har gjort en studie med rubriken *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations* [Lärares självförmåga och lärares utbrändhet: En studie om relation]. I studien deltog 2249 lärare från grundskolan i Norge. 68% av deltagarna var kvinnor och resten män. Åldrarna varierade allt från 24 till 69 år. (Skaalvik & Skaalvik, 2010, s. 1061.) Studien visar bland annat att lärares självförmåga är starkt kopplat till lärares relationer till föräldrarna. En positiv relation till föräldrarna ledde till att lärare upplevde starkare självförmåga hos sig själv. Lärare som upplever att de inte får tillräckligt med tillförlitlighet av föräldrarna minskar tron på förmågan att planera, organisera och utöva aktiviteter som behövs för att uppnå läroplanens mål. Resultaten visar också att det är viktigt med respons från föräldrarna för lärarnas självutvärdering och självuppfattning. Även stöd från skolans ledning är en viktig del av arbetet som lärare. Genom stöd från skolans ledning kunde respondenterna bland annat fråga om hjälp i förtroende till varandra. I resultaten kunde man också hitta en stark relation mellan emotionell utmattning och tidspress. Tidspress upplevdes av tung arbetsbelastning, behöva planera inför lektioner på kvällarna och på helgerna och ha en hektisk skoldag med lite tid för att pausa och återhämta sig. Arbetstillfredsställelse kunde man i studien koppla till autonomi, tidspress och lärares relationer till föräldrar. Upplevdes dessa orsaker tunga kunde det minska arbetstillfredsställelsen hos lärarna. Arbetstillfredsställelsen kan också bero på hur mycket läraren själv njuter av att undervisa och hur mycket de anstränger sig i undervisningen. Lärare som anstränger sig mycket för undervisningen kan därför också uppleva mera tidspress. (Skaalvik & Skaalvik, 2010, s 1065–1066.)

2 Omständigheter som har konsekvenser för hälsan hos lärare

I kapitel två beskrivs de centrala begreppen och hur dessa begrepp påverkar lärares arbetstillfredsställelse. Teorikapitlet består av följande rubriker: lärararbete och arbetstillfredsställelse, arbetsmiljö, lärare och arbetshälsa mera djupgående. Dessa begrepp är centrala i denna avhandling, därför beskrivs begreppen för att bättre förstå forskningens syfte.

2.1 Lärararbete och arbetstillfredsställelse

Enligt Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ (u.å.) är läraryrket ett av våra populäraste yrken i Finland. Det är ett utmanande med samtidigt givande arbete. Till lärarens arbete hör att stödja och främja lärandet och kunskapsutvecklingen hos barn, unga och vuxna. Individens utveckling till en självständig och ansvarstagande medborgare sker med stöd av läraren. Lärararbetet är ett expertisarbete. Förutom lärandet ska läraren ständigt växelverka med andra människor. Läraren ger grunderna för en social och ekonomisk stabilitet, välbefinnande, hållbar utveckling samt sysselsättning. Med tiden förändras även lärararbetet. Läraren bör ta ansvar för sin yrkesutveckling och uppdatera sina kunskaper med jämna mellanrum. I läraryrket bär entusiasm för livslångt lärande långt. (OAJ, u.å.)

I en undersökning av Dag Roness (2011), *Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession* [Ännu motiverad? Motivationen för lärandet under andra yrkesåret], tog han reda på vad som får norska lärare att jobba inom yrket. Studien visar att 8 procent svarade ”nej” på frågan ”If you could choose again, would you choose the teaching profession?” [Om du skulle få välja igen, skulle du välja läraryrket?] och 23 procent svarade ”jag vet inte” på samma fråga. Av respondenterna svarade 72 procent att de kunde tänka sig att stanna kvar i läraryrket då forskaren frågade vad de kunde tänka sig att jobba med i framtiden. Av respondenterna svarade 4 procent att de inte ville jobba som lärare och 24 procent visste inte vad de ville jobba med. Om man inkluderar de som inte jobbar som lärare i dag, visar resultaten från studien att 56 procent planerade att jobba som lärare, 11 procent planerade inte att jobba

som lärare och 33 procent var osäkra på yrkesvalet. Denna studie har utförst i två omgångar. Ungefär 70 procent av de som var säkra på att de ville jobba som lärare i den första och andra studien jobbar även som lärare i dag. Studien visar att de som vill jobba som lärare i framtiden också gör det. Det finns dock osäkerhet i fråga om deras professionella framtid som lärare. Studien visar på att många lärare lämnat yrket. (Roness, 2011, s. 631–633.)

Göran Fransson & Åsa Morberg (2001) har sammanställt boken *De första ljuva åren – lärarens första tid i yrket*. I boken tar författarna upp berättelser som lärare eller blivande lärare berättat om sina erfarenheter av att vara lärare. Helena Bredberg berättar i boken om då hon tog beslutet att prova på att jobba i en annan bransch. Läraren var trött på sitt arbete och valde att ta kontakt med sin gamla arbetsgivare. Läraren ansökte om tjänstledigt från sin lärartjänst och började jobba på det andra stället. Läraren utvecklades också i det nya arbetet men saknade stundvis skolan. Efter ett år på det nya arbetet erbjöd chefen en annan tjänst inom personalfrågor. Vid den tidpunkten sade läraren upp sig från sin tjänst för att fortsätta jobba på företaget. Den före detta läraren tog tjänsten han blev erbjuden och tänkte att han senare i livet kan återgå till läraryrket om han så vill. Det nuvarande yrket gav mera uppskattning både verbalt och med belöning efter att ha gjort ett bra jobb. Han upplevde att det nuvarande arbetet gav medarbetarna positivare återkoppling än vad han hade upplevt i skolan som lärare. (Helena Bredberg, 2001, s. 126–127.) En av orsakerna till att läraren skulle ha kunnat stanna kvar som lärare var om det hade funnits mera tid för planering och färre undervisningstimmar. Speciellt under de första åren använde läraren sin fritid för att hinna planera undervisningen. En annan orsak till att läraren valde att byta yrkesområde var lönen. Högre lön i läraryrket kombinerat med trivsel i arbetet kunde ha gett känslan av att räcka till, vilket läraren inte upplevde. En höjning av lönerna kunde samtidigt höja statusen på yrket och för att locka unga att utbilda sig till lärare. Sedan krävs det en rimlig arbetsmiljö och arbetsbelastning för att få lärare att stanna i yrket. (Helena Bredberg, 2001, s. 128–129.)

Enligt en studie av Alf Crossman och Penelope Harris (2006), *Job satisfaction of secondary school teachers* [Arbetsstillfredsställelse hos gymnasielärare], kan arbetsstillfredsställelsen hos lärare vara olika beroende på ålder, skola och kön. Denna

studie är utförd i England. Av totalt 233 respondenter var 72 lärare relativt nya i sin profession. (Crossman & Harris, 2006, s. 34.) Undersökningen visar att vid specifika åldrar tenderar arbetstillfredsställelsen vara negativ. Kurvan för arbetstillfredsställelse i jämförelse med åldern varierade mycket beroende på i vilket livsskede läraren är. I fråga om könets betydelse för arbetstillfredsställelse visar undersökningen att manliga lärare är aningen nöjdare än kvinnliga lärare. Skillnaden kan bero på faktumet att flera kvinnor än män svarade på undersökningen. Lärarnas tid inom professionen har också påverkan på arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelsen är hög vid början av karriären, sjunker vid mitten och höjs igen vid slutet av karriären, visar studien. (Crossman & Harris, 2006, s. 37.)

2.2 Arbetsmiljöns betydelse för trivsel i arbetet

Enligt Arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst (2019) ska personalrum i Finland vara ändamålsenliga för att underlätta arbetet och förebygga olycksfall. Skapande av arbetsmiljön ska göras med omsorg. Fel och brister ska repareras så fort som möjligt och arbetsplatsen ska underhållas regelbundet. Arbetsrummen bör ha belysning och en temperatur som är lämpad för arbetet. Renlighet är också viktigt i arbetsmiljön. En god ordning på arbetsplatsen förebygger faror och gör det möjligt med ordentlig städning. På alla arbetsplatser bör man också vara förberedd på nödsituationer. Det ska finnas skydds- och räddningsanvisningar på arbetsplatsen. (Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst, 2019.)

I likhet med Arbetarskyddets anvisningar har Työturvallisuuskeskus [Arbets säkerhetscentret] (u.å.) också poängterat att arbetsmiljön ska vara anpassad till arbetet. Utöver säkerheten på arbetsplatsen ska även ergonomi beaktas för att förebygga eventuella skador till följd av kroppsligt arbete. För att uppnå en säker arbetsmiljö är det viktigt att den egna arbetsplatsen känner till faror och risker som finns samt hur man tar itu med dem om det skulle hända något. (Työturvallisuuskeskus, u.å..)

Simon C. H. Chan (2019) har gjort en undersökning med rubriken *Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work* [Deltagande ledarskap och

arbetstillfredsställelse. Effekten på arbetsengagemang och arbetsglädje på arbetsplatsen]. Undersökningen visar att aktivt ledarskap höjer de anställdas arbetsentusiasm och de känner sig nöjda med sina arbetsuppgifter. Ett gott ledarskap har en positiv effekt på arbetsförmåga och arbetstillfredsställelse, visar undersökningen. Chan fick också fram via undersökningen att arbetare som har roligt på arbetsplatsen är mera engagerade i arbetet. Deltagande ledarskap har alltså en stor påverkan på arbetarnas arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse. Anställda som känner de har roligt på arbetsplatsen är också mera engagerade i arbetsaktiviteter. (Chan, 2019, s. 326–327.)

Enligt Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst (2015) ska arbetsgivaren följa upp arbetstagarnas arbetsförmåga och vid behov erbjuda stöd i samarbete med företagshälsovården. Rutiner som stöder och främjar anställdas arbetsförmåga är en förebyggande åtgärd som baserar sig på arbetsplatsens behov och följer med i fortsättningen under de anställdas karriär. Tidigt stöd ska förebygga arbetsoförmåga. Det är viktigt att erbjuda arbetstagaren stöd i god tid och identifiera stödbehovet så snabbt som möjligt. (Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst, 2015.)

2.3 Lärare, personlighet och temperament

Lärare i dag måste arbeta under bland annat nedskärningar, tidsbrist och bristande stöd från staten. Även resurserna har skalats av och staten har dragit in på skolbudgeter. Elever presterar bra, men stödet och resurserna för att lyckas har minskat. (Richards, 2012, s. 299-300.) 2012 sammanställdes en undersökning i USA om klasslärare. Undersökningen visar att många lärare känner tidsbrist och tar ofta med sig jobbet hem. Högst upp på listan för stressorsak är bristen på tid. I forskningen listades också strategier för att orka med jobbet, s.k. överlevandsstrategier. De tre vanligaste strategierna är tryggt stöd från familj, god humor som tar en vidare genom utmaningar och tid för sig själv. (Richards, 2012, s. 305.) Dessa tre strategier är de tre viktigaste för att orka i arbetet, visar undersökningen. Intressant är också att få lärare i USA konsumerar alkohol för att minska stress. Alkohol kan ofta ge lugn och harmoni, åtminstone för stunden. Forskning och erfarenhet visar att dricka alkohol är inte en fungerande strategi eftersom alkoholen kan orsaka missbruk. Eftersom stress är vanligt bland lärare är det viktigt att skapa s.k. överlevnadsstrategier. Erfarna lärare gav sju

exempel på hur stress kan hanteras. De sju tipsen var: hitta tid för sig själv, hitta tid för motion, att sova och äta tillräckligt, hitta tid för familjen som även fungerar som stöd, att öva meditation, ge plats för egen tid, använda humor på arbetet och att hitta en positiv attityd och glömma sådant som trycker ner en. (Richards, 2012, s. 308-312.) Alla sju strategier handlar om att främja hälsan och undvika att må dåligt.

Auli Airila, Jari Hakanen. Anne Punakallio, Sirpa Lusa och Ritva Luukkonen (2012) har publicerat en undersökning med rubriken *Is work engagemnet related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors?* [Är arbetsengagemang relaterat till arbetsförmåga bortsett från omständigheterna i arbetet och orsaker i livsstilen?]. Undersökningen utfördes på brandmän i Finland. Något speciellt som framkom i undersökningen var att motiverade och energiska arbetare, som blir synligt i arbetet, har bättre arbetsförmåga än arbetare som är mindre engagerade medarbetare. Resultatet liknar det man hittade i en undersökning som gjordes bland finländska lärare, i vilken man kunde se en positiv koppling till arbetsengagemang i självutvärdering av arbetsförmågan. Med undersökningen av brandmännen kunde man också konstatera att god sömn, regelbunden motion, inte för hög fysisk arbetsbörda eller för höga jobbkrav samt bra resurser var betydande orsaker till god arbetsförmåga. (Airala m.fl., 2012, s. 920–923.)

Austin, Shah och Muncer (2005) har gjort en undersökning om vilka strategier lärare använder för att orka i arbetet. Studien visar att tidsbrist, jobbrelaterad stress och motivation hos personen var de största orsakerna till stress bland lärare. De mest använda strategierna för att orka i arbetet enligt Austin m.fl. är planering av lösningar, kunna hantera sig själv och att söka socialt stöd. (Austin m.fl., 2005, s. 69.) Enligt studien är det vanligare att människor med hög stressnivå har sämre strategier för att orka, t.ex. att inte orka fly undan problem trots att personen stöter på problem (Austin m.fl., 2005, s. 73). Att ägna sig åt motion är ett bra sätt att orka i arbetet, visar undersökningen (Austin m.fl., 2005, s. 76).

Personlighetens betydelse för trivsel i arbetet

OAJ (u.å.) poängterar att det inte finns någon viss lärartyp som är den rätta eller den bästa. Olika människor behövs i olika gemenskaper. Beträffande personlighet utgår Mieli.fi (u.å.) att människan har olika egenskaper, unika känslor, ageranden och beteenden, som formas redan från barndomen. Personligheten är starkt kopplad till

temperamentet. Personligheten är ett sätt att skapa och tolka omgivningen samt agera enligt sina tolkningar. Personligheten kan förändras efter olika livsskeden och händelser. T.ex. blyghet och sättet att reagera är egenskaper som kan ändra under vuxenåldern. Personligheten är alltså också en levande helhet. (Mieli.fi, u.å..)

Arbetsstillfredsställelse definieras i dag enligt modern psykologi som en attityd, skriver Kaufmann & Kaufmann (2005) i boken *Psykologi i organisation och ledning*. Arbetsattityder kan man definiera som tanke-, känslö- och beteendemönster i förhållande till olika sidor av jobbet. Attityden till jobbet består alltså bland annat av känslomässiga komponenter och tankar. Människan kan ha många olika attityder till arbetet, kan bland annat kallas för *arbetsstillfredsställelse*. *Arbetsstillfredsställelse* är en av de mest studerade attityderna i arbetslivet. Det har bland annat varit en viktig infallsvinkel att studera för att förstå individens beteende i organisationer, speciellt med tanke på produktivitet, trivsel och frånvaro samt personalomsättningen. Forskning har också visat att en ökad tillfredsställelse och ett välbefinnande i arbetet leder till bättre hälsa, prestationsförmåga, livskvalitet och stabilitet, och samarbetsförmågan hos individen blir sannolikt bättre. (Kaufmann & Kaufmann, 2005, s. 269–271.)

Forskare har under ett helt århundrade genomfört studier för att hitta orsakerna till arbetstrivsel. Utifrån organisationsperspektiv har man hittat faktorer som arbetssituation och social påverkan som bidragande orsaker till arbetstrivsel. Bland annat personens uppfattning av sig själv inverkar på arbetsstillfredsställelsen, organisatoriska orsaker som ledning, arbetets karaktär, den fysiska miljön och uppskattning för arbetet inverkar också i olika grad på arbetsstillfredsställelsen. Individfaktorer som inverkar på arbetsstillfredsställelsen är personlighet och värderingar. Forskning har visat att hög arbetstrivsel ger bättre livskvalitet, hälsa, stabilitet i arbetet och bättre arbetsförmåga. Organisationspsykologer och ledare har också intresserat sig för området eftersom arbetsstillfredsställelse får viktiga konsekvenser för en organisations allmänna produktivitet. (Kaufmann & Kaufmann, 2005, s. 275–278.)

Temperament

Det finns en skillnad mellan ”personlighet” och ”temperament”. Personlighet är något vi utvecklar under en längre tid och kan pågå under hela vår livstid. Utgående från våra upplevelser skapar var och en sin egen personlighet. Temperament är något vi föds med och kan vara svårt att ändra på. Men som Mieli.fi (u.å.) poängterar är personlighet starkt kopplat till temperament.

Nyyti.fi (2016), ett nätverk för studerandes välmående, definierar ”temperament” som typiska beteendedrag som skiljer personer från varandra. ”Temperament” är människans individuella sätt att handla. Man kan upptäcka skillnader mellan individer, exempelvis i fråga om hur människor uttrycker känslor, människans koncentrationsförmåga och aktivitet, människans sätt att reagera på situationer och obekanta människor och hur lätt en människa blir störd. Människans personlighet baserar sig på temperamentet. Temperamentet är relativt bestående med medfödda anlag och färdigheter som senare utvecklas till människans personlighet. Barnets uppväxt, samhällets förväntningar och kulturnormer är också sådant som påverkar utvecklingen av personligheten. Ett visst temperamentsdrag kan i vissa situationer vara positiv och vissa situationer negativ. Ibland kan temperamentsdraget vara till hjälp, andra gånger kan det ställa till med problem. En bättre självkänedom uppstår då människan känner till sitt egna temperament. Temperamentet får människor att uppleva saker olika. (Nyyti.fi, 2016.)

2.4 Arbetshälsa

Arbetshälsa innebär enligt JHL (u.å.) att anställda hålls friska och bibehåller arbetsförmågan under hela sin yrkesaktiva tid.

Arbetshälsa enligt OAJ

OAJ (2020) genomför vartannat år en arbetslivsbarometer. Barometern ger en bild av lärarnas och chefernas arbetsvälmående, arbetsförhållanden och tryggheten inom utbildningssektorn. Flera mätningar enligt arbetslivsbarometern visar att arbetstillfredsställelsen och tryggheten inom utbildningssektorn försämrats. Trots det upplever många lärare ändå glädje i sitt arbete. Inom utbildningssektorn finns det allt för många belastningsfaktorer. Konkreta åtgärder behöver göras, eftersom det inte

längre går att skymma bort. Arbetsglädjen, arbetsinspirationen och arbetstillfredsställelsen främjar inte längre lärarnas och chefernas välmående. Bland annat upplever lärare att arbetstiden inte räcker till för alla uppgifter. Den ojämna arbetsfördelningen har gjort arbetet mera belastande. Många lärare och chefer upplever också osakligt bemötande och mobbning i sitt arbete. Var tionde lärare eller chef upplever våld. Frånvaro från arbetet är en följd av brister i arbetsförhållandena och sanitära olägenheter. (OAJ, 2020.)

OAJ har sammanställt förslag för att förbättra lärarnas och chefernas situation. Läroanstalter som drabbats mycket av nedskärningar och där stora förändringar har skett är orken sämst bland personal. Detta innebär att finansieringen borde vara tillräcklig för att de uppgifter som har framställts ska kunna utföras, vilket skulle minska stressen hos personal. Arbetet inom utbildningssektorn borde fördelas jämnare för att stressen och den skadliga belastningen skulle minska. Detta betyder att lagstiftningen borde ändras för arbetet inom utbildningssektorn. Lärarnas och chefernas arbetsbelastning är också något som framkommit i arbetslivsbarometern som en bidragande orsak till att tiden inte räcker till för alla uppgifter. Fortbildning för lärare borde utvärderas och utvecklas för att ge större effekt hos personal. Belastningsfaktorerna utreds och utvärderas inte tillräckligt i dag och därför kan arbetsmängden bli för stor. OAJ föreslår att Undervisnings- och kulturministeriet ska utarbeta en utvärderingsmetod genom samarbete. Arbetslivsbarometern lyfter även upp chefernas och ledningens påverkan på lärarnas och arbetsgemenskapens arbetsförmåga och välbefinnande. OAJ rekommenderar att cheferna borde få tillräckligt med tid reserverat för personalledning och närvaro. Det sista som arbetslivsbarometern visar är att osakligt bemötande, mobbning och våld sänker arbetsglädjen hos de anställda. Tillräcklig utbildning och anvisningar för att motverka sexuella trakasserier kunde minska att sådana förteelser sker på arbetsplatser. (OAJ, 2020)

Arbetshälsa enligt WHO

WHO (u.å.) har publicerat en artikel med rubriken *Stress at the workplace* [stress på arbetsplatsen]. Artikeln behandlar stress på arbetsplatsen och vad arbetsrelaterad stress är. Ett hälsosamt arbete är ett arbete där pressen på arbetarna är lagom i jämförelse med deras kunskaper, hur mycket kontroll de har över sitt arbete och det stöd arbetarna

får från betydelsefulla personer. I en god arbetsmiljö finns det inte enbart överflöd av skadliga förhållanden, utan även hälsofrämjande fördelar. Skribenten skriver att arbetsrelaterad stress uppkommer bland annat då det inte upplevs tillräckligt med stöd från chefer och kollegor. Press som inte hör till arbetarens kunskaper och förmågor kan också leda till ökad stress i arbetet. Skribenten betonar att press inte alltid behöver vara negativt betonad. Lagom press på arbetarna kan inverka på motivationen, förmågan att arbeta och lära sig samt hålla arbetarna alerta. Då pressen blir för hög eller överdriven kan det leda till stress hos arbetaren. Stress kan i sin tur skada arbetarens hälsa och arbetsförmåga. (WHO, u.å..)

Enligt WHO (2017) spenderar människor en tredjedel av sin tid på arbetsplatsen. Anställning och arbetsförhållanden har en viktig uppgift att upprätthålla hälsan. Hälsan på arbetsplatsen kan påverkas av både arbetsplatsrelaterade orsaker så som ljud, hetta och farliga maskiner. Hälsan kan också påverkas av att jobba under stress och inte känna stöd från arbetsgivaren. Enligt WHO (2017) resulterar arbetsrelaterade hälsoproblem till en ekonomisk förlust i de flesta länderna. Ungefär 70 procent av arbetare i världen har inte försäkringar som täcker eventuella skador från arbetet. WHO har skapat en strategi för att förbättra arbetshälsan i världen. Strategin innefattar bland annat utveckling av hälsofrämjande metoder och skapa kontakter till hälsovård för att enklare kunna behandla arbetsskador. (WHO, 2017.)

3 Metod och genomförande

I detta kapitel presenteras studiens metodval. Kapitlet innefattar studiens syfte och forskningsfrågor, forskningsansats och metoder som använts i studien. I kapitlet presenteras även respondenter, hur studien är genomförd och databearbetning samt analys. I slutet av kapitlet presenteras viktiga aspekter att ta i beaktan under studien, det vill säga tillförlitlighet, trovärdighet och etik.

3.1 Precisering av syfte och forskningsfrågor

Med denna studie vill jag ta reda på vad som får utbildade klasslärare att byta yrkesområde respektive vad som får utbildade klasslärare att stanna i yrket. Detta är en kvalitativ intervjustudie med syfte att undersöka arbetstillfredsställelse hos utbildade klasslärare. För att få svar på studiens syfte har följande forskningsfrågor använts:

1. Vad får utbildade klasslärare att jobba inom andra yrkesområden?
2. Vilka orsaker gör att utbildade klasslärare fortsätter jobba inom sitt yrkesområde?

Vid planeringen av studiens forskningsfrågor var det redan från början tänkt att jag skulle ha två olika forskningsfrågor för de olika grupperna studien skulle undersöka. Eftersom jag vill spegla utbildade klasslärare som jobbar med annat och utbildade klasslärare som jobbar inom yrkesområdet var det självklart för mig att rikta olika forskningsfrågor till de två grupperna. Med syfte och forskningsfrågorna i denna studie vill jag veta varför utbildade klasslärare valt att byta yrkesområde. Det som också intresserade mig vid första planeringen av studien var vilka orsaker gör att utbildade klasslärare ännu i dag jobbar som klasslärare. Med denna studie får jag reda på val av yrke från två olika perspektiv, klasslärare som fortfarande jobbar som lärare och utbildade klasslärare som inte jobbar som lärare i dag.

3.2 Forskningsansats

Jan Trost lyfter fram i boken *Kvalitativa intervjuer* (2010, s. 25) att syftet för forskningen som utförs är avgörande för vilken metod som används i forskningen. Då man använder sig av den kvantitativa metoden används numeriska i stället för kvalitativa värden. Med den kvalitativa metoden vill man samla in data genom intervjuer med människor och sedan bearbeta det material som samlats in. (Trost, 2010, s. 26–30.) Steinar Kvale och Svend Brinkmann (2014, s. 17) lyfter också fram i sin bok *Den kvalitativa forskningsintervjun* om att den kvalitativa metoden försöker förstå världen genom att undersöka personers synvinklar, deras erfarenheter och avslöja personernas levda värld.

Begreppet *forskningsansats* är enligt Arnolds-Granlund (2009, s. 26–27) inte ett klart begrepp. Beroende på i vilken vetenskaplig text begreppet *forskningsansats* finns har det olika betydelser. Begreppet kan exempelvis användas i en viss typ av forskning. Begreppet används då för att avgränsa kvalitativ forskningsansats och kvantitativ forskningsansats. I den kvalitativa forskningen är det frågan om en helhet som omfattar både vetenskapliga och metodiska antaganden. (Arnolds-Granlund, 2009.) Enligt *Handbok i kvalitativ analys* finns det inte endast en sanning om metodansatser, utan flera. Forskare beskriver även begreppet på olika sätt. (Fejes & Thornberg (red.).) Narrativ teori är ett exempel på en vetenskaplig forskningsteori. Narrativ teori och analys är en metod som används för att samla in och analysera skriftliga och muntliga berättelser. (Johansson, 2005, s. 21.) Jag skulle också kalla det narrativ ansats.

Eftersom avsikten för den här studien är att undersöka arbetstillfredsställelse bland utbildade klasslärare är denna studie av kvalitativ ansats. Hade jag valt en kvantitativ metod, skulle jag ha fått mäta resultaten i siffror, men eftersom jag vill ta del av människors egna perspektiv på arbetstillfredsställelse har jag valt att utföra studien enligt den kvalitativa metoden. För denna studie är människans berättelse mera värdefull för det temat jag valt. Den narrativa forskningsansatsen passar denna studie eftersom att intervjuer utförs, spelas in och analyseras. Resultatet presenteras i form av berättelser, vilket är kännetecknande för den narrativa teorin.

I denna studie har intervju använts som datainsamlingsmetod. Intervjuerna har spelats in och transkriberats i textformat. Av datat har berättelser eller narrativer skapats, där intervjupersonernas berättelser har återgetts. Utgående från berättelserna har en narrativ analys gjorts där olikheter och likheter utgjort resultaten för denna studie.

3.3 Studiens metoder

Intervju

Bill Gillham skriver i boken *Forskningsintervjun – Tekniker och genomförande* (2008, s. 20–21) om hur svårt det kan vara att få människor att ställa upp på intervjuer. Ett ofta förekommande hinder är att personen bor eller jobbar långt borta, vilket gör det svårt att intervjuas ansikte mot ansikte. Gillham lyfter också fram att det är forskaren själv som avgör för vilken metod som används i forskningen. En viktig aspekt att ta i beaktan som forskare vid valet av metod är kostnaden i tid. För att spara tid ska forskaren fundera över olika metoder som skulle passa forskningen och forskningens syfte. (Gillham, 2008.)

Fördelar med att intervjuas på distans är att kostnaderna blir lägre. För vissa kan det även kännas enklare att avslöja personliga saker i en mellanmänsklig situation där förtroende mellan varandra har byggts upp. (Gillham, 2008, s. 22.) Trost skriver att man mycket väl också kan kombinera olika metoder i en forskning (Trost, 2010, s. 47). I denna studie har jag valt att använda intervju som datainsamlingsmetod. Vid planering av denna studie var det tänkt att jag skulle intervjuas ansikte mot ansikte. Men på grund av viruset som bröt ut i världen och de restriktioner som togs i bruk behövde jag tänka om med intervjuerna. Istället utfördes intervjuerna via olika digitala plattformar. Jag anpassade mig enligt respondenternas kunskaper i digitala verktyg. Det resulterade i att intervjuer gjordes via Skype, Facebook, Whatsapp och Zoom. Under alla intervjuer användes ljud och video, vilket enligt mig bidrog till att intervjun kändes lika verklig som en ansikte mot ansikte intervju.

Att ställa enkla och raka frågor som ger innehållsrika svar är något som kännetecknar den kvalitativa intervjun. Som forskare kan jag hitta många intressanta mönster och åsikter. (Trost, 2010, s. 25.) Trost (2010, s. 54) poängterar också att det är viktigt som

intervjuare att inte vara en robot, utan fortfarande vara människa men vara försiktig med sitt tyckande och görande. I en kvalitativ intervjuundersökning diskuterar intervjuaren med respondenten om ämnen och frågor som intervjuaren redan bestämt innan intervjun. En person är det oftast förekommande antalet respondenter i en intervju. Intervjuerna behöver dokumenteras, exempelvis genom ljudinspelning. Det blir enklare att citera den intervjuade om intervjun har spelats in. En annan fördel med inspelning är att intervjuaren kan gå tillbaka till inspelningen om det finns något som glömts bort som sagts under intervjun. (Eliasson, 2013, s. 24-25.) Enligt Andreas Fejes och Robert Thornberg (red.) (2015, s. 16) är data ett material, exempelvis intervjuinspelningar eller observationsanteckningar, som ska analyseras. Det är enklare för mig som forskare att bearbeta informationen genom att spela in intervjuerna och därför valde jag ljudinspelning via dator. I och med de restriktioner som rådde under insamlingen av materialet kunde jag inte intervju respondenterna som jag först hade tänkt. Det var meningen att jag skulle träffa respondenterna personligen, men fick sedan tänka om då människokontakt skulle undvikas. Jag gjorde mina intervjuer via olika digitala verktyg. Intervjuerna kunde jag spela in på datorn istället för via telefon, som det först var tänkt. Respondenterna blev informerade om ljudinspelningen redan innan intervjun för att undvika eventuella oklarheter.

Enligt Gillham (2008, s. 125) missar forskaren den ickeverbala kommunikationen via en ljudinspelning. Detta betyder att en del av meningarna skalas bort. Själva transkriberingsprocessen tar också bort ett lager, exempelvis tonläge, tempo och betoningar. Den skriftliga intervjun kan ibland kännas som om den tappat sin karaktär, även om transkriberingen är noggrant gjord. (Gillham, 2008.) Eftersom denna studie riktar in sig på upplevelser utbildade klasslärare har fokuserar jag som forskare på innehållet i intervjuerna. Detta betyder att jag inte behöver veta respondenternas tonläge eller tempo i själva transkriptionen. Förstås är det enklare att förstå respondenterna om jag får höra deras tonläge, men det är inte något jag behöver i ett senare skede i forskningsprocessen.

I den här studie vill jag ta reda på arbetstillfredsställelse hos utbildade klasslärare. Jag har valt att använda semi- eller halvstrukturerad intervju. Jag vill använda färdigt bestämda ämnen och frågor under intervjun. Samtidigt vill jag det ska finnas rum för respondenterna att utveckla sina svar för att bättre kunna förstå respondenternas

upplevelser av att jobba som lärare eller inte jobba som lärare. Enligt Eliasson (2013, s. 26) innehåller en semi- eller halvstrukturerad intervju frågor som intervjuaren går igenom under intervjutillfället. Utifrån de färdigt bestämda frågorna kan intervjuaren ytterligare ställa frågor för att få de svar som behövs. (Eliasson, 2013, s. 26.)

Narrativ analys

Som databearbetning har jag valt att transkribera intervjun till textformat för att enklare minnas intervjun och kunna bearbeta innehållet. Det är bra att vara utförlig då man transkriberar. Om respondenterna uttrycker sig osäkert så kan det ha betydelse i analysfasen. Genom att transkribera en intervju är det enklare att komma in i intervjusituationen igen och minnas respondenternas kroppsspråk under intervjun. (Tjora, 2012, s. 111-112.)

Som analysmetod har jag valt den narrativa analysen. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) lägger den narrativa analysen fokus på berättelserna som ges under intervjun. Om det inte spontant uppkommer historier under intervjun kan intervjuaren konstruera sammanhängande berättelser från det som spelats in. (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 240-241.) Jan Trost (2010, s. 48–49) skriver också i boken *Kvalitativa intervjuer* att narrativer är berättelser om personers liv, från början till den aktuella dagen. Berättelsen ska vara egen för personen och sker det i samband med en intervju får inte intervjuaren avbryta eller på något sätt styra personen. Det som kommer fram i intervjuerna är ofta sådant som berättaren råkar komma på i den stunden. Detta betyder att informationen blir ganska situationsbunden. (Trost, 2010, s. 48–49.) Den narrativa analysen ger mig möjligheten att skapa svaren från intervjun i berättandeform, men enskilda delar i intervjun kan också omformas till en hel berättelse. Valet av analysmetod i form av narrativ analys gör det möjligt att skapa en hel berättelse utgående från de intervjufrågor jag ställt till intervjupersonerna. Den narrativa analysen skapar också en helhet av en människas erfarenheter och åsikter.

I Jane Elliotts bok *Using Narrative in Social Research* [Använda narrativer i social forskning] (2005) är en narrativ undersökning ett naturligt sätt att fånga upp människor tankar. Genom att få direkt kontakt med människor får innehållet mera värde, intervjuaren får ta del av en människas riktiga liv och erfarenheter. (Elliott, 2005, s. 18.) Studier visar att intervjuns innehåll om vad som blir sagt istället för hur

det sägs fokuseras i en kvalitativ forskning (Elliott, 2005, s. 20). Forskare och psykologer anser att narrativt tänkande bidrar till att vi förstår mänsklig aktivitet. De menar alltså att vi begriper andra människors beteenden och handlanden genom det narrativa mönstret. (Johansson, 2005, s. 86.) Trost (2010) understöder Elliotts beskrivning av narrativ berättelse. En kvalitativ intervju i narrativt format handlar om att följa en människas liv och låta den intervjuade berätta utan att bli avbruten eller styrd av intervjuaren (Trost, 2010, s. 49).

Det kan finnas en skillnad mellan analys av berättelser och narrativ analys. Analys av berättelser betyder att forskaren samlar in berättelser som analyseras utgående från teorier och kategorier. Narrativ analys innebär mera eller mindre om att övertyga läsaren. Man försöker få med lyssnaren i berättarens perspektiv och läsaren i skribentens perspektiv för att lyfta fram berättelsen och dess innebörd. (Börjesson, 2003, s. 75–76.) Analysen görs genom narrativer eller berättelser. Forskaren gör intervjuer med utvalda intervjupersoner. Intervjuerna transkriberas och fungerar som grund för de berättelser eller narrativer som forskaren skapar för vidare analys. Narrativer är berättelser skrivna utgående från intervjun där forskaren återger intervjupersonens berättelse med fiktiva namn, utan att avslöja intervjupersonens identitet. Utgående från berättelserna gör forskaren slutsatser och lyfter fram likheter och olikheter. Berättelserna analyseras sedan utgående från det syfte och de forskningsfrågor forskaren ställt för studien. (Johansson, 2005, s. 279–281.)

Narrativ presentation av resultat

Berättelser och berättande har under de senaste årtiondena fått en erkänd plats som kunskapsform inom vetenskapen. Inom bland annat pedagogik, psykologi och etnologi har man allt mera börjat använda narrativ teori. (Johansson, 2005, s. 17–18.) Berättelser är något vi berättar skriver Carola Skott (2004) i boken *Berättelsens praktik och teori*. Genom berättelser kan vi människor tolka och förstå våra liv och varför vi gör som vi gör. Vi skapar berättelser för att strukturera våra erfarenheter, organisera minnet och skapa mening och innebörd i det som händer i våra liv. Det finns två kriterier för att man ska kunna tala om livsberättelse. Det första kriteriet är att berättelsen ska innehålla personens moraliska grundvärderingar. Det andra kriteriet är att personen delar med sitt emotionella i förhållande till sitt eget liv. (Skott, 2004, s. 15.)

En vanligt förekommande typ av berättelse inom den narrativa metoden och analysen är livsberättelser. En livsberättelse är en berättelse där en person berättar om sitt liv eller om utvalda delar av personens liv. (Johansson, 2005, s. 23.) Som datainsamling används ofta intervjuer. Teknisk utrustning hjälper till att spela in muntliga intervjuer. Det inspelade datat transkriberas sedan för att forskaren smidigt ska kunna ta del av och analysera det insamlade datat. (Johansson, 2005, s. 25.) I den här studien används livsberättelser för att återge intervjuerna och utforma resultaten för studien.

3.4 Respondenter

Kvale och Brinkmann (2014, s. 207) poängterar att det inte existerar ideala intervjupersoner, olika personer är lämpade för olika typer av intervjuer. Forskaren bör vara medveten om att det finns personer som är svårare att intervjua än andra, och det är forskarens uppgift att motivera intervjupersonerna att ge kunskapsrik information från vilken intervjuperson som helst. (Kvale & Brinkmann, 2014.) Under intervjuprocessen märktes det bra vilka respondenter som kunde uttrycka sig bättre i intervjuerna. Det jag kunde konstatera då jag analyserade materialet var att det fanns intressant information även i de intervjuer som jag upplevde under intervjutillfället som mindre innehållsrika.

Vid kvalitativa studier vill man i de flesta fall få en så stor variation som möjligt istället för många likartade (Trost, 2010, s. 137). Trost menar att man ska försöka begränsa antalet intervjuer, kanske mellan fyra och åtta. Har man för många intervjuer blir materialet ohanterligt och då kan det vara svårt att se alla viktiga detaljer i intervjuerna. Ett fåtal väl utförda intervjuer är mera värda än många mindre välutförda. Det går också att utöka antalet intervjuer om man märker att materialet behöver kompletteras. (Trost, 2010, s. 144.) I denna studie hade jag på förhand planerat att jag skulle intervjua tre utbildade klasslärare som i dag jobbar som lärare och tre som inte jobbar som lärare trots sin klasslärarutbildning. Jag kunde konstatera efter utförda intervjuer att sex intervjuer var tillräckligt. Det kunde kanske också ha räckt med fyra, men då hade jag inte fått lika mycket variation i resultaten som med sex intervjuer.

Enligt Trost (2010, s. 67) ska man som forskare sträva till att undvika flera personer på samma gång. Dock kan gruppintervjuer fungera bra. Det som kan komma att bli ett problem vid intervju med flera personer är att de tystlåtna inte vågar diskutera. (Trost, 2010, s. 67–68.) I denna studie undersöks arbetstillfredsställelsen hos utbildade klasslärare och deras erfarenheter av att jobba som lärare och inte jobba som lärare. Därav anser jag att enskilda intervjuer med personerna var en lämplig metod för denna studie. För respondenterna kunde det varit svårt att dela med sig av sina personliga erfarenheter framför okända människor. Temat i denna studie kan vara känsligt för flera respondenter och därför valde jag att intervju enskilt.

Respondenterna till denna studie valdes både selektivt och slumpvist. En skola blev kontaktad via e-post och därifrån fick jag två frivilliga klasslärare som ställde upp för intervju. Den sista respondenten som hör till de som i dag jobbar som lärare valdes selektivt. Jag ville ha en respondent som inte kom från samma stad som de två tidigare och som hade det motsatta könet. Därav kontaktades en person personligen via e-post som jag blivit tipsad om. Den andra gruppens respondenter blev alla selektivt valda. Jag sökte upp personer bland annat via LinkedIn som är en plattform för nätverkande. Jag fick även tips av min handledare och personer runt mig, om personer som är utbildade klasslärare men som jobbar med annat i dag. Eftersom det kan vara svårt att hitta respondenter som är klasslärare men jobbar med något annat i dag så använde jag mig av tips från omgivningen. Jag fick mycket hjälp av andra personer som kände till eller visste av kvalificerade respondenter till forskningen. Så här i efterhand kunde jag och många av mina respondenter konstatera att det fanns många potentiella respondenter till denna forskning.

Det uppstod inga komplikationer vid urvalet av respondenter. Alla som kontaktades ville gärna ställa upp på intervju, vilket underlättade mitt arbete. Redan innan intervjun blev respondenterna informerade om forskningens syfte, konfidentialitet och anonymitet. Respondenterna fick all information före intervjun för att stärka de etiska aspekterna i forskningen. Henny Olsson och Stefan Sörensen (2007, s. 53) nämner i boken *Forskningsprocessen. Kvalitativa och kvantitativa perspektiv* att konfidentialitet eller sekretess innebär säkerhet för den som ingår i undersökningen. Konfidentiellt material ska förvaras så att inga obehöriga kan komma åt materialet. (Olsson & Sörensen, 2007, s. 53.) Gillham nämner också hur viktigt det är att redan

från början göra klart vem som har tillgång till materialet och av vilka orsaker. Är ämnet i forskningen känsligt kan respondenterna be om anonymitet. (Gillham, 2008, s. 33.) Eftersom denna forskning fokuserar på innehållet i intervjuerna är inte förnamn och efternamn viktigt i resultaten.

3.5 Tillförlitlighet, trovärdighet och etik

Vissa forskare menar att ordet *kvalitet* borde ersättas med begrepp som trovärdighet och tillförlitlighet. Begreppen handlar om hur systematisk och noggrann forskaren varit under hela forskningsprocessen. Hur trovärdiga och tillförlitliga resultaten är, är en följd av hur man har gått till väga under datainsamlingen och analysen. (Fejes & Thornberg, 2015, s. 259.)

Etiska aspekter ska övervägas mycket noga, betonar Trost (2010). Respondenterna ska ha rätt till sin egen värdighet och identitet. Det gäller redan från första kontakten, vid själva intervjun och var materialet förvaras. Redan på förhand kan det vara bra att fundera över vad man eventuellt kan ställa till med under intervjuer. Samtycke är en viktig del av etiska aspekter då det handlar om intervjuer. Den som intervjuar behöver också diskutera om tystnadsplikt före intervjun. Att hålla sig till den antagna konfidentialiteten borde vara självklart. Vid rapporteringen av en studie kan det dock komma ett annat etiskt övervägande när det gäller om att citera en person. Citat får inte avslöja identiteten hos de intervjuade. (Trost, 2010, s. 123–129.) I denna studie har jag valt att citera respondenterna. Ibland har meningarna omkonstruerats för att få ett bättre flyt i texten. I avrapporteringen har jag inte använt citat som kunde avslöja respondenternas identitet. I intervjuguiden använde jag ”uppvärmningsfrågor” som avslöjade respondenternas identitet, men den informationen användes inte sedan i rapporteringen. Genom att använda ”uppvärmningsfrågor” kunde jag hjälpa respondenterna att bli bekväma i intervjusituationen, utan att sedan använda den informationen i själva rapporteringen. Trost nämner att citat går att snygga till lite, utan att förvränga dem och komma ihåg att ange sedan i forskningen att citaten är omgjorda (Trost, 2010, s. 129).

Trovärdigheten i en kvalitativ forskning är inte lätt att bedöma, skriver Martyn Denscombe (2016, s. 409) i boken *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaper*. Det är t.ex. svårt att upprepa en social inramning, vilket naturvetenskapsmän kan göra med experiment. Trovärdighet handlar om att forskaren ska kunna visa datat är exakt. Till följd av att forskare anser att det inte finns något absolut sätt att visa att forskningen fått det rätt, är trovärdighet en bättre term för att verifiera forskningen. För att uppnå trovärdigt data behöver forskaren erbjuda en försäkran om att data har producerats och kontrollerats i jämförelse med god praxis. Bedömningar av trovärdigheten i datat kan göras med goda grundval. Forskaren kan i den kvalitativa forskningen bland annat använda följande för uppnå exakthet och träffsäkerhet i data: *Grundande data*, vilket innebär den tid forskaren lägger på den kvalitativa forskningen. En kvalitativ forskare tillbringar mycket tid på att granska detaljer i både textformat och med visuella bilder. Detta ger en grund för slutsatser av datat och bidrar därav till forskningens trovärdighet. *Triangulering* är ett annat sätt att öka trovärdigheten i en kvalitativ forskning. Triangulering betyder att forskaren kopplar datakällor till det egna datat och på så sätt ökar tilliten till att datat är ”på rätt spår”. (Denscombe, 2016, s. 409–411.) I denna forskning har tidigare forskning kring temat använts för att stöda det data som samlats in. Denscombe poängterar att trovärdigheten ökar då andra datakällor kring samma tema lyfts fram i forskningen. Trovärdigheten i denna forskning är alltså trovärdigt eftersom datat har kopplats till andra liknande forskningar. Ett annat sätt att stöda trovärdigheten i denna forskning är grundande data. Datat i denna forskning har grundats på empiriskt data och mycket tid har lagts ner för att samla in det. Det är en solid grund för de slutsatser som gjorts utgående från datat, vilket bidrar till forskningens trovärdighet.

Denscombe (2016, s. 411) skriver att forskaren blir en integrerad del av datainsamlingstekniken som intervjuare eller observatör. Det finns ingen garanti för att tillförlitligheten är absolut i en forskning. Det finns ingen som kan sannolikt säga att någon annan forskare skulle kunna komma fram till samma slutsatser. Dock finns det sätt att stärka tillförlitligheten i en kvalitativ forskning. För att öka tillförlitligheten ska forskaren kunna visa att forskningen återspeglar procedurer och beslut andra forskare kan bedöma. Detta är ett substitut för att kunna upprepa forskningen. En kontroll för tillförlitligheten i en forskning är en tydlig redogörelse för metoder, analys

och beslutsfattande som använts under forskningsprocessen. (Denscombe, 2016, s. 411–412.) Den här studien innehåller ett skilt metodkapitel där forskningsprocessen har redogjorts. Forskningsmetoder har grundats på andra forskares sätt att utföra studier. Metodkapitlet och hänvisning till andra forskare ökar tillförlitligheten i denna forskning.

4 Resultat

I det här kapitlet presenteras resultaten från forskningsintervjuerna. Resultaten presenteras i de två följande kapitlen, 4.1 och 4.2, i enlighet med studiens forskningsfrågor. Resultaten presenteras i form av berättelser som skapats utgående från det insamlade materialet. Berättelserna är formade i jag-format för att skapa en mera inlevelsefull effekt. I kapitel 4.1 behandlas resultaten för den första forskningsfrågan. I kapitel 4.2 behandlas resultaten för den andra forskningsfrågan.

Utgående från två frågeställningar har varje berättelse fått ett namn. De tre första intervjuerna om utbildade klasslärare som bytt yrke besvarar namnen följande fråga: ”Vad var det som fick dig att lämna läraryrket?”. Namnen för de tre följande berättelserna om utbildade klasslärare som ännu i dag jobbar som lärare besvarar den andra frågan: ”Vad var det som fick dig att stanna inom läraryrket?”. Utgående från dessa två frågeställningar har varje berättelse fått ett namn.

4.1 Berättelser om utbildade klasslärare som bytt yrke

Stress

Jag är utbildad klasslärare och jobbade nio år som det efter att jag tog min examen. Sen efter det så har jag studerat till formgivare och jobbar nu som egenföretagare inom formgivningsbranschen. I min ungdom drömde jag om att studera inom den kreativa/konstnärliga branschen, men valde då ett mera ”säkert kort/ordentligt” yrke det vill säga klasslärare. Men ungdomsdrömmen inverkade nog på att jag sedan valde att byta bransch. Jag hade sedan länge en plan B. Jag trivs med mitt nuvarande arbete och uppskattar friheten och omväxlingen.

Jag skulle säga att känslan av att läraryrket inte var för mig växte fram under åren. Jag skulle säga att det kom liksom, när man hade en jobbig klass som faktiskt tog all energi, att det var sådana tillfällen som gjorde att jag tvivlade på mig själv och, jag tyckte som, jag kan inte ännu heller påstå att jag har varit en dålig klasslärare, jag tycker inte att det är på det sättet. Jag tycker att jag var bra på att undervisa och det håller jag fast vid ännu, men liksom just den här fostringsbiten som jag tycker var jobbig. Så alltid då jag hade en jobbig klass så liksom jaa mycket utredningar och sådant som tog energi. Så det kom en tidpunkt då känslan växte fram att jag inte skulle jobba som lärare, när jag fick stressymptom och blev lite utbränd. I och med

stressymptomen började jag reflektera och fundera över att vad jag håller på med och, är det så här det ska fortsätta och jaa.

Efter att jag blev klar med studierna till klasslärare fick jag ett vikariat som klasslärare direkt egentligen. Jag hade inte ännu pappren när jag fick det här ett åriga vikariatet. Och efter det sökte jag nog bara klasslärare och timplärartjänster, varje gång jag sökte. Att komma ut i arbetslivet efter studierna var skräckblandad förtjusning. Men det var bara att börja på, jag tror ju nog att det var den känslan jag hade, att nu börjar vi.

Klasslärarstudierna tycker jag har varit väldigt allmänbildande, så det har man ju alltid nytta av, allt möjligt inom den biten. Och sen förstås det här med människo... ja att man liksom kan läsa av människor och umgås med människor och kanske just det här framför allt att man kan förklara för kunder hur man tänker och att man liksom kan... ja både med visuellt och med ord ge en förklaring så man får andra att förstå, just den pedagogiska erfarenheten har jag nog stor nytta av fortfarande.

Att byta yrke har känts väldigt rätt, faktiskt. Jag ångrar inte att jag bytte. Samtidigt känner jag ju inte att det var bortkastat det jag gjorde förr utan det var liksom en del i mitt liv.

Jag har inte någon vilja att jobba som lärare i dag. Nog tror jag säkert att jag skulle klara av det, det tror jag nog. Men den biten som gjorde att jag liksom... kom fram till beslutet av att byta bransch, den biten finns ju kvar ännu, att det är ju ingenting som har som försvunnit utan kanske snarare blivit ännu mera av. Fostringsbiten har varit en bidragande orsak till varför jag tyckte läraryrket var jobbigt. Sen kände jag inte att jag fick uppskattning från tjänstemannahållet egentligen då. Jag sökte otaliga gånger tjänster när det blev lediga tjänster men jag fick aldrig en ordinarietjänst. Och det var nog en sådan jobbig grej.

En sak har jag reflekterat över själv som är lite lustigt, lite paradoxalt att när jag jobbade som klasslärare så såg jag det som ett väldigt stort mål och då som ett misslyckande sen att jag aldrig fick en fast tjänst. Medan i det här yrket som jag har nu så har jag ju verkligen, fast tjänst och fast tjänst, men jag menar jag har ju inga säkra projekt och jag har ingen fast månadsinkomst, att på något sätt är det som helt annorlunda men samtidigt trivs jag jättebra med det. Så det har jag reflekterat över att hur kan det vara så, är det bara för att det liksom förväntas av en att man som klasslärare ska ha en fast tjänst. Och därför är man inte nöjd för att man inte har det.

Jag tror att man först bara måste prova på läraryrket före man vet om det är rätt. Sen försöka göra det bästa av situationen och kommer fram till sen liksom efter några år att är det här för mig eller är det inte, och är det inte så är det ingen fara på taket. Utan liksom det kommer som, man kan alltid byta, så är det.

Bundenhet

Det tog sju år förrän jag blev färdig med klasslärarstudierna, i och med att jag började jobba på sidan av studierna. Jag jobbade både under och efter studierna med tv och filmproduktion. Efter några år fick jag faktiskt kontakt till hemkommunen där jag då blev, ja det var de som var i kontakt då om jag skulle vilja jobba som lärare då jag då en gång hade jobbat som lärare eller utbildat mig till lärare. Så jag jobbade som klasslärare då i ett lågstadie en tid. I dag jobbar jag dock med titeln riksdagsledamot. Det har jag nu jobbat med i närmare ett år och jag upplever yrket mycket livat. Jag trivs nog med mitt jobb fastän det är utmanande för tillfället.

Frihet är något jag uppskattar i mitt arbetsliv. Det att jag hade jobbat med annat gjorde att jag inte var så fokuserad på att jobba som klasslärare. Redan första och andra året under studierna var det så att jag hade jobbat med allt annat och som ganska fritt men man kunde jobba hårt då man jobbade, så det passade min livssituation ganska bra då just att ha frihet. Men i läraryrket var du ju så där 45 minuter stirkt. Som lärare är du ganska bunden. Jag tror att den där fria sidan passade min livsrytm bättre och därför valde jag att inte jobba som lärare.

Då jag blev klar med studierna sökte jag inget klasslärarjobb eftersom att jag redan hade jobb. Men jag sökte ett år efter, och då sökte jag ett jobb som jag skulle kunna eller, joo jag skulle kunna söka men jag skulle inte fått det om inte jag skulle haft examen. Så egentligen hade jag redan ett jobb. Det var bara mest att se till att jag blev färdig med studierna. Jag hade ingen ångest över att komma ut i arbetslivet, utan det handlade mera om att få papper på det.

Jag tror att jag tagit med mig mycket från lärarstudierna helt omedvetet. Dels är det ju den där bredden som jag kanske har tagit med mig från lärarstudierna, alltså just den där kommunikationen att kunna diskutera och lära sig att läsa människor från lärarsidan är ju nog en jätteviktig del. Det som upplevdes kanske tyngst i läraryrket var elevvården andra året jag jobbade. Det var att reda upp efter olika raster och så. Jaa jag tyckte inte att det gav ett mervärde åt mig då på det sättet. Därför valde jag att gå tillbaka till det jag hade gjort tidigare, men det var framför allt rytmen som passade mig bättre då.

Det känns riktigt bra att jobba med det jag gör i dag. Tack vare utbildningen så har jag stor nytta va det konkreta beslutsfattandet, ja det är jätteviktigt. Så att man inte lever på bara det att man tror och lyssnar utan man har det i ryggmärgen så att säga. Jag har inget behov av att jobba som lärare just nu. Jag tror också att jag har delvis vissa kurser i gymnasiet t.ex. jag tror att nu just skulle jag kunna tänka mig att jobba som lärare på just andra stadiet eller tredje isåfall. Att det där klasslärare känns faktiskt nu just ganska... jobbet känns faktiskt avlägset.

Jag tror att det är viktigt att komma ihåg att man inte binder sig vid för mycket i vissa ämnen som lärare, jo man har baskunskaper, men mera att man har ett öppet sinne till att inse att man inte är fullärd. För att det finns en värld som, jaa världen ändras så snabbt så att det handlar mera om att kunna handskas och navigera sig fram i den värld som finns. Ett öppet sinne och att man inser att världen förändras över tid är något jag tror är viktigt för att behålla god arbetstillfredsställelse.

Det är viktigt att inse att man inte är fullärd och att man ödmjukt ser att det finns. Man ska inte heller vara rädd att fråga hjälp av kolleger kring något. Läroplanen i sig är viktig men det jag tror är det viktigaste är nog ändå att man lär känna människorna man jobbar med och hur man når dem på sikt.

Monotoni

Jag är utbildad klasslärare sedan några år tillbaka, det drog lite ut. I dag jobbar jag som HR-specialist på ett företag och jobbar jättemycket med rekrytering och resursering. Sen intervjuar jag också väldigt mycket och jobbar med arbetsplatsannonser. Men HR-specialist är min titel i dag. Jag trivs med mitt nuvarande jobb i och med att det är mångsidigt, lärorikt och varierande. Utbildningen i sig var ju inte direkt för det här så det blir liksom att man får ta in mycket information annanstans också men passar egentligen ganska bra. Jag får lära mig nytt varje dag.

Jag har alltid varit lite nyfiken på annat också än lärarjobbet. Jag ville ha en utbildning som är bred så jag delade t.ex. mina biämnena på hanken. Jag har alltid varit lite nyfiken också på ekonomi men inte i den grad att jag skulle bytt eller något sådant. Jag har aldrig haft någon vision om att jag t.ex. vill bli modersmålslärare eller historielärare. Det där jobbet styrde nog också att jag hamnade lite så där vid sidan av skolvärlden. Tanken om att jobba som lärare finns nog men inte så att jag skulle skicka in ansökningar. Det som även påverkade mitt yrkesval var bilden av att du börjar som lärare och slutar som lärare, och där var det. Att lite kanske det, jag tyckte mera om det där när det är dynamiskt, lite så där att det kan ändra.. Jag tycker om den aspekten.

Egentligen var det så att jag fick jobb innan jag blev klar med studierna, jag har egentligen alltid, nå inte alltid men... nästan alltid har jag jobbat med någonting vid sidan om och så vidare. Jag har egentligen studerat ett år heltid och sen efter det har jag alltid jobbat vid sidan om med olika saker. I slutet av studietiden fick jag barn också och då blev det aktuellt att man behövde försörja sig på något vis. Under mina klasslärarstudier har jag hunnit vikariera lite också i lågstadium och högstadium. För mig blev det inte det där avbrottet efter studierna, att nu är jag klar och nu ska jag söka jobb, utan det gick ju så där smooth. Jag var på jobb när jag fick mina papper. Jag visste ju nog om att det är tufft att få lärarjobb att de klart att man kanske tänkte

att ska man söka då, och se hur de ser ut, har man en chans som helt ny och så där, men då hade jag ju redan jobb då jag var klar.

Klasslärarstudierna har gett mig den sociala kompetensen, att vara med människor och prata med människor. Speciellt när jag sitter mycket och pratar, lyssnar och funderar med folk om saker. Så det är nog egentligen det där sociala samspelet som jag haft mest nytta av från lärarstudierna.

Jag är nöjd med mitt val av yrke. Jag tänker samtidigt att inte är det det här jag ska göra hela livet heller att, jag vet inte jag håller ju, jag tycker ju om lite så där att man får leva på det viset i stunderna, Det här är nu det man gör nu och man gör det så bra som möjligt och man försöker lära sig mera om det området, men att inte vet jag riktigt vad det händer i framtiden. Det är inte omöjligt att jag någon gång skulle tänka hej nu vill jag bli lärare. Sen så skulle det kanske inte locka så mycket att börja från noll, nästan noll, förutom då studierna. Läraryrket ändrar ju ganska mycket och det har ju, nu har jag ju varit så att säga borta i typ fem år.

Jag tycker att det är jätteviktigt med ledarskap för att uppnå god arbetstillfredsställelse. Alltså hurudant ledarskap man får ta del av, alltså då talar jag om ledarskap ovanför en själv. Hur man leds, det är jätteviktigt för mig, och att ledas bra då. Jag har varit med om båda så jag vet hur bra ser ut.

Jag tror att det är viktigt att våga prova på saker i livet. Man måste inte tänka att det man gör till nästa är det man gör hela livet. Man ska testa olika saker och söka vad borde jag testa, och se vad det blir till.

Sammanfattning

Gemensamt för dessa tre berättelser är att respondenterna inte jobbar som lärare i dag trots examen inom pedagogik. Alla dessa tre respondenter trivs med sitt nuvarande yrke och skulle inte byta till läraryrket i första taget. Klasslärarutbildningen anses enligt alla ha varit användbar även i det nuvarande yrket.

Två av respondenterna som jobbar med annat i dag hade jobb redan innan studierna var klara. Detta har varit en orsak till att de valt att fortsätta jobba inom något annat än vad de utbildade sig till. Ytterligare två av respondenterna som jobbar med annat i dag har upplevt läraryrket både tungt och stressande, vilket har orsakat byte av yrke. Att läraryrket är stressande kan också identifieras bland de yrkesverksamma klasslärarna som intervjuades. Två av respondenterna har jobbat som klasslärare en viss tid men

valt att byta. Den tredje respondenten har inte alls jobbat som klasslärare och är den enda som kunde tänka sig att i framtiden jobba som klasslärare.

4.2 Berättelser om utbildade klasslärare som i dag jobbar som lärare

Bekvämlighet

Jag jobbar fjärde året som klasslärare. Men jag jobbade egentligen halvtid två år före också. Jag skrev gradu ganska länge men så jobbade jag på samma gång. Jag jobbade typ 2-3 dagar i veckan och så skrev jag på sidan om då. Jag vikarierade även en del innan jag blev färdig med studierna. Det finns bra dagar och dåliga dagar på jobbet. Nog är det bra men nog tror jag, jag har nog funderat på att byta yrke också. Första åren så liksom var målet bara att klara av ett år liksom och reda ut det och det gick. Sedan har jag nog bara jobbat på, man började känna sig som ganska stabil efter några år och man har koll på läget. Det är egentligen nu som jag känner att jag har landat som klasslärare. Jag har märkt för egen del med motivationen att det påverkar och beror väldigt mycket på vilken roll man har i skolan, att jag tyckte att det var mera motiverande i förra skolan att arbeta för där hade jag ganska så där uttalad roll och hade vissa saker mera koll på, det har jag inte för tillfället, just nu är jag bara en lärare i mängden som nu sköter mitt och fixar det. Men nog går det helt bra som på det sättet, det är inte så där som att jag brinner med öppen låga, men inte är det så att jag är uttråkad, utan någonstans däremellan.

Jag skulle absolut kunna tänka mig att byta yrkesområde. Jag är öppen för att jobba med något annat. Jag tror att jag någon gång i livet kommer att jobba som gårdskarl eller ha hand om någon lägergård, det skulle jag trivas jättebra med. Det finns inget som säger att jag måste vara bunden som lärare resten av livet. Inte är det så att jag nu aktivt upplever att jag skulle vilja göra något annat eller söker, men inte är det heller på det sättet att jag måste jobba som lärare eller att jag har en plan, att det är öppet att vi kör vidare och ser var man landar. Jag tycker inte att man ska låsa sig. Jag tror att man kan bli bättre som lärare om man gör något annat och man kan lite få perspektiv på för och nackdelar att jobba som lärare om man jobbar med något annat emellan.

Valet av yrke har känts helt bra så här i efterhand. Om jag kommer att enbart jobba som lärare vet jag inte, det är inte något som är självklart men att några år till definitivt och så får vi se liksom hur det känns. Nu har jag landat i läraryrket och måste som riktigt fundera att liksom okej hur är det nu, kanske acceptera att okej nu kör vi vidare på det här.

Egentligen sökte jag inte några tjänster, utan det råkade sig som så, jag hade lite funderat på förhand. Det fanns en orsak till varför jag vikarierade, det var för att få in foten för att jag ville bo där jag bodde. Så det kom jättemånga jobberbjudanden så jag sökte egentligen aldrig ett jobb. Och det är jag jättetacksam för att det gick som det gick. Jag är jätteglad för det var ingen självklarhet. För min del var det jobbigaste jag har gjort som lärare tror jag var ett vikariat innan jag blev klar som lärare. Det var det mest utmanande mentalt, då var jag rädd. Vi var jättebusiga i vår klass i högstadiet, vi var riktigt så där hemsk klass, jag visste precis hur elaka elever kan vara mot lärare. Därför var jag jätteorolig för hur eleverna skulle vara mot en, men det visade ju sig sedan att det gick ju hur bra som helst. Jag har nu i efterhand funderat över att det är mycket enklare att vikariera än att vara klasslärare för att man måste tänka på ett helt annat sätt när man är klasslärare. I början var det mycket man måste lära sig genom att börja arbeta. Var jag så beredd som jag skulle ha behöva vara? Ja det var jag. Men det fanns jättemycket också som man fick lära mig under dessa år. Sen ska man också försöka skapa god kontakt med hemmet, annars kan det vara jättekämpigt. Har man ett bra förtroende så, jaa det är så otroligt bra att ha i vissa lägen.

Det är lite intressant hur jag valde yrket klasslärare. Jag studerade före till byggnadsingenjör och det var kanske inte så mycket fel på utbildningen men jag var väl kanske lite fundersam över egentligen... allting... Jag var kanske inte så motiverad att bli byggnadsingenjör. Ser jag tillbaka på det i dag så tycker jag att jag bra skulle ha kunnat bli det. Men summa summaru blev det att jag slutade i den skolan och gick till en sådan där arbetsförmedlingspsykolog. Där gjorde jag en massa intelligenstagningar, massor av tester. Resultaten visade att jag antingen skulle bli fysioterapeut eller lärare, klasslärare eller en sådan där tillverkare av proteser. Det finns ingen utbildning för att tillverka proteser heller utan man måste gå på läroavtal för att lära sig hur man lagar ben åt folk och saker. Den möjligheten fanns i Helsingfors, vilket jag tyckte var för långt borta. Så då sökte jag till Peffan istället. Där trivdes jag fantastiskt bra, otroligt roligt. Alla människor som jobbade där var humanister, människorna som gick där var humanister. Jag trivdes bättre med de personerna, vi var lite mera lika.

Elevkontakten är det bästa med läraryrket. Och kollegiet också, att mänskliga relationer. Det är nog definitivt det roligaste. Konflikter är något jag inte alls tycker om. Jag tycker inte om att reda ut saker då det har hänt och där kan det vara konflikter både med hemmet, med barnen och med kolleger. Det tycker jag är det jobbigaste av allt. Men jag försöker att ta tag i allt med det samma och lösa konflikten. Det tar mycket mera energi än egentligen det som händer. Det märker jag att det kan gå, för min del en hel dag på någon konflikt som ska redas ut. Jag tror inte att jag egentligen har haft någon konflikt någon gång med någon av lärarna, men det skulle vara jättejobbigt om det skulle ske.

Jag får lite vibbar av äldre kolleger att det är annat att jobba som lärare i dag än vad det var för 15-20 år sedan. Tempot har ändrat mycket och arbetsbelastningen och stressen är mycket högre. Det tror jag skulle vara en bidragande orsak till varför jag skulle byta yrkesområde. Läraryrket förändras jättemycket, så det är nog kanske det då jag upplever arbetsbelastningen blir för stor. Jag tycker redan nu att den stundtals varit jättetung, att man är riktigt så där att man kryper in i jullovet och kryper in i sommarlovet. Sen så tycker jag definitivt att kollegiet bidrar till att jag trivs med mitt yrke. Att dra lektioner tycker jag går riktigt bra, men det är helhetsendet på barnet som jag tycker är tungt. Ibland tycker jag att det kommer lite väl mycket nytt på en och samma gång, vilket gör att man funderar hur man ska hinna med allt.

Arbetsmiljön är något jag reagerat mest på nu då jag börjat på ny arbetsplats. Det är ganska gammal skola jag jobbar i nu och den förra skolan var nyrenoverad sista året jag jobbade där. Arbetsverktygen och arbetsmiljön påverkar mycket hur jag upplever läraryrket. I den skola jag jobbar i nu så har vi, varenda elev har en egen Ipad. Man kan jobba på ett helt annat sätt än vad man annars skulle kunna.

Ibland upplever jag att den där stora inspirationen och motivationen kommer då man har tillräckligt med energi. Men jag upplever sällan att jag är riktigt innovativ som jag önskar att jag skulle vara. Man kanske är för belastad med andra saker i arbetet för att man ska hitta inspirationen till att göra det, men det kommer ibland. Men jag önskar att det skulle komma oftare, och det skulle komma om man skulle vara lite piggare på jobbet. Så jag tror att arbetstillfredsställelse är starkt länkad till hur pigg man är och hur pass tungt arbetet är.

Jag tycker att man inte ska oro sig för att man inte kan saker, ingen kan saker då man börjar jobba. Man kan vissa saker men mycket är man osäker på och det är helt okej. Man ska också komma ihåg att varenda lärare har varit i samma situation. Jag tycker inte att man ska ta någon stress om inte allting är tiptop varje dag och om allting inte går som planerat. Man ska inte arbeta ihjäl sig utan ta det lugnt bara, du har nog tid på dig att förbättra undervisningen med tiden. Man lär sig av sina misstag och det är precis som det är tänkt också att man ska göra i början.

Engagemang

Jag har jobbat som klasslärare lite över 20 år nu, med några korta pauser med föräldraledighet och sådant. Jag har nog trivts jättebra med mitt arbete, det har jag gjort. Ja förstås som alla människor gör så funderar man ju ibland skulle man byta jobb eller så här, men det har nog inte någonsin blivit så där riktigt verkligt för mig. Jag har nog alltid velat vara kvar i skolan. Under mina år som jag har jobbat har jag hunnit med alturneringsledigt och haft en längre sjukledighet. Båda de gångerna så tänkte jag som så här att nämen nu har jag ju min chans att fundera att skulle jag vilja studera nå mera, eller skulle jag vilja byta, men jag har nog längtat tillbaka till skolan så det är nog det som är rätt för mig.

Jag känner mig kompetent och professionell i mitt yrke och därför skulle jag inte vilja byta yrke. Det är det jag kan och det är mitt hantverk, att jobba i skolan. Just nu tycker jag att jag har jättebra arbetsmiljö och det är både det fysiska och gemenskapen, det tycker jag är riktigt bra. På grund av det känner jag inte heller något behov av att byta varken arbetsplats eller yrke. Jag skulle kunna tänka mig att byta yrkesområde. Det är något jag skulle kunna tänka mig men inte något som jag funderar på. Men nog tror jag att jag skulle kunna jobba med andra saker.

Det var lite av slumpen som jag fick jobb. Jag blev färdig med studierna mitt i vårterminen och bodde då redan i min hemkommun, där min man jobbade. Min man visste om en lärare som skulle gå i pension. Så jag ringde dit bara och sa att hej att jag finns att hur skulle det vara. På den vägen blev det bara, så jag har egentligen inte sökt så väldigt många jobb. Det var nästan brist på behöriga lärare förr eller så där att man fick lätt jobb då. Jag tänkte inte så mycket på om jag var förberedd för arbetslivet efter studierna. I och med att jag kom mitt i en termin och ett färdigt koncept på något vis så var det nog att ta över. Jag minns att jag följde med ganska många dagar med den här klassläraren sen innan hon gick i pension. Så jag halkade som på något sätt in på ett bananskal där. Jag minns att det var en ung lärare som hade slutat på ett ganska tråkigt sätt på den där skolan. Så jag kände faktiskt lite så där press på mig, jag behövde vara duktig. Men jag fick hemskt mycket uppmuntran, kanske de var uppmärksamma på ett annat sätt när det igen kom en ny person att de förstod att kolla upp vissa saker och att saker och ting fungerade.

De första åren som klasslärare kändes nog jättetunga. Det fanns ju ingen rutin hos mig, jag måste ju som gräva igång allting från början. Så jag ödslade jättemycket tid på att planera och det fanns inte alls det här digitala möjligheten på den tiden. Sedan visste de ju inte i början då på skolan ens styrkor och svagheter. Man fick ju undervisa lite ett och annat. Tills man som liksom hittade ens spår då som man tyckte att här passar jag och det här är mina starka sidor. Jag brukar tänka att jag skulle nog aldrig vilja göra om de där första åren. På något sätt då man också är nyutexaminerad så har man ju också kanske en annan energi än när man blir lite äldre.

Klassläraryrket har aldrig varit någon sådan här passion som jag drömde om. Jag kommer ihåg då jag tog studenten att vad som helst, men lärare tänker jag nu inte bli. Jag tog ett mellanår och så på något sätt så märkte jag att det är nog de sakerna som jag gör på min fritid. Jag höll på med scouting och var mycket med i församlingen och var ledare på olika läger och det passade mig jättebra. Så varför inte, jag hade ju ändå haft det ganska lätt för mig i skolan, och så blev det så. Jag hade kanske tänkt mig ett yrke inom vården eller som trädgårdsmästare eller något sådant. Självt har jag funderat på att läraryrket är ett högt värderat yrke. Som lärare känner du dig aldrig onödig eller funderar varför finns vi. Oavsett vad det kommer för trender så man blir inte ifrågasatt på det sättet.

Det bästa med läraryrket är då man har sin grupp och märker att man jobbar i samma klang och att man kan samarbeta. Sen också det att man känner att nu känner jag dessa och nu vet jag vad var och en behöver. Jag känner mig hemskt nöjd då både vuxna och barn är trygga i gruppen. Det är även väldigt roligt att se då barnen gör stora framsteg eller övervinner sig själva.

Jag kan tycka att läraryrket är jobbigt då det hela tiden är jättemycket bollar i luften och att man lätt blir personligt engagerad, som kan ta mycket energi. Det finns också stunder då man måste ta parti för någon elev som kanske har svårt eller på olika sätt hamnar dit och då blir man själv också väldigt inblandad, så det kan vara ganska tungt. Också stressen, att man inte kan ta den där pausen mitt i dagen utan att det sitter som i ett. Jag är nog alltid helt slut efter en arbetsdag är slut, skulle behöva lägga mig ner alltid och sova en stund för att orka ladda om för nästa pass.

Jag tycker att arbetsgemenskapen alltid varit jättebra där jag jobbat. Skulle jag må dåligt på jobbet så kanske man är mera benägen att se sig omkring att finns det andra arbetsplatser som skulle locka. Fastän lönen kanske inte är flått och så här, den kommer varje månad och den är inte... den påverkas inte mycket av konjunkturer eller så här, utan ganska stadig inkomst om man säger så.

Som klasslärare tycker jag att man ska ha möjlighet att påverka sitt jobb. Man ska inom ramarna få själv göra vissa val och känna att man är tillfrågad i vissa frågor. Sen tycker jag att man också ska kunna fortbilda sig i det man är intresserad av, det tycker jag är viktigt.

Man kan också stiga in i sitt lärar-jag och kanske inte behöva skämmas över att det kanske inte alltid rimmar med hurdan jag är där hemma i soffan. Jag tycker att man får ha en lärarroll. Jag lärde mig också mycket av att se mig omkring vilka lärare beundrar jag när man är där på jobbet. Sådana lärare som jag märkte att eleverna tyckte om och som jag tyckte uppnådde bra saker.

För mig är arbetsgemenskapen viktigt för god arbetstillfredsställelse. Det är nog jätteviktigt med trevliga kollegor. Det lönar sig att vara måna om dem och kanske inte ta dem förgivet och att man alltid försöker se allihopa och uppmärksamma alla fast man kanske jobbat jättetätt med någon. Det gäller egentligen hela skolans personal och inte bara lärarkollegor. Man ska vara trevlig mot de som jobbar i köket och med städning och så här. Och kanske försöka behandla alla väldigt lika i sitt sätt hur man bemöter dem fint, och får fint tillbaka då också.

Omständighet

Jag har nu jobbat 19 år som klasslärare, med några pauser för föräldraledighet. Oftast trivs jag nog med mitt jobb, det gör jag nog. Har jag haft en stökigare grupp

eller att eleverna inte har kommit överens med varandra, då har det varit jobbigt. Men oftast trivs jag nog riktigt bra. Efter att jag blev klar med studierna sökte jag genast alla möjliga klasslärarjobb. Jag fick sedan jobb i en skola som jag hade vikarierat ganska mycket i.

Mitt livsskede påverkar nog att jag fortsatt jobba som lärare. Så länge jag har egna barn som går i skola och bor hemma så är det nog jättebra att vi alltid har ledigt på samma gång. Det är väldigt praktiskt. Jag anser också att mitt jobb är fritt, jag kan själv bestämma över mina arbetstider när man gör saker och ting. För det mesta försöker jag jobba i skolan för att inte behöva ta hem jobbet. Sen så trivs jag också väldigt bra med de kollegor jag har, de bidrar nog till att det är roligt att jobba. Lönen tycker jag inte är den största drivfaktorn till att jag vill jobba som lärare. Men fina utrymmen att jobba i tycker jag piggas upp och gör att det blir roligare att gå till jobbet.

Jag kände mig nog redo att komma ut i arbetslivet efter att jag blev klar med studierna. Nog satte jag jättemycket tid på jobbet det första året och liksom ville förbereda mig väl och det tog massor av tid. Det här med att reda ut bråk mellan elever var jag kanske inte lika förberedd på då jag kom ut i arbetslivet, men själva undervisningen joo och hur man planerar lektioner. Jag trivdes jättebra med kollegerna jag jobbade med och fick hjälp av dem. Det var nog roligt att jobba som lärare. Men nog satt jag många sena kvällar och planerade, jag hade ju ingen familj då så på det viset kan man tänka att hur skulle man ha hunnit med det.

Mitt yrkesval påverkades lite av att min mamma också jobbade som lärare. Sedan tycker jag även om att vara med barn. Jag har syskonbarn som jag fått ta hand om och så har jag varit scoutledare och kanske liksom känt då att det här skulle passa mig och jag har roligt att vara med barn. Efter gymnasiet hade jag inte tänkt söka till klasslärare, utan kanske mera fysioterapeut eller något sådant. Sedan var det kanske min studiehandledare som tyckte att det kanske var bortkastat att gå gymnasiet och sedan inte gå vidare till en högskola. Så kanske han påverkade mig att tänka om.

Mestadels känner jag nog att jag valt rätt yrke. Ibland har jag nog funderat om man faktiskt ska orka hålla på med det här tills pensionen, men sen så... just nu trivs jag nog riktigt bra igen. Det kan ju hända att man sen börjar tänka när man börjar närma sig 60 att man nog blir trött, för det är ju mycket ljud runt hela tiden och så där. Jag tänker att man får ta ett år i taget och se. På samma gång tänker man också att ska man byta så är det ju lite sent att byta sen då man är så gammal.

Det bästa med läraryrket är kontakten med barnen samt kollegerna. Liksom det här att träffa folk och att se då barn lär sig saker och väcka deras intresse. Det är nog det bästa.

Jag kan tycka att det är jobbigt att reda ut bråk mellan elever. Också om föräldrarna blandar sig i det så ser de inte annat än sitt eget barn, då kan det vara svårt och sådant som lämnar på som jag funderar på hemma. Det är svårt att lämna det och stänga av arbetsdagen på det viset. Sen har det ju också förstås kommit mera pappersarbete, det ska dokumenteras massor. Det som jag trivs bäst med är ju själva undervisningen och inte behöva fokusera på allt runtomkring. Jag kan känna att det finns så mycket runtom som tar tid och man känner att man kanske inte riktigt hinner med allt så bra, som man skulle vilja.

Jag skulle kunna tänka mig att byta yrkesområde om jag skulle hitta något jag skulle vilja ha. Speciellt ett tag skulle jag kunna tänka mig att jobba med något annat, det är väl alltid bra tycker jag. Jag har lite drömt om att jobba på någon resebyrå eller planera resor. Men då kommer familjen emot och det är så jättebra med de arbetstider jag har som lärare. Jag får ha ledigt på samma gång som mina barn, och därför har jag kanske inte riktigt tagit itu med tanken att byta ännu. Skulle mitt nuvarande jobb kännas jobbigt och motigt så skulle jag nog börja överväga att byta. Men då ska det vara roligt det jag byter till.

Jag tycker att det är viktigt att man trivs på sitt jobb. För att göra ett bra jobb så behöver man tycka om det man gör. Sen är det också viktigt med en bra ledning som litar på en och som man ändå kan gå till om det är något man behöver hjälp med.

Jag tror att äldre och yngre lärare kan dela med sig av sin kunskap och kanske planera tillsammans. Det kan vara till stor fördel om man t.ex. jobbar på en större skola. Jag minns att jag hade jättebra hjälp av andra kolleger när jag började jobba. Vi var faktiskt två lärare i samma klass så att vi som undervisade tillsammans och det var nog toppen som ny lärare. Sen måste man också helt enkelt dra en gräns att man som lärare inte behöver vara perfekt, man lär sig på vägen och tar lite i gången.

Sammanfattning

Klasslärarutbildningen har också enligt följande tre respondenter varit bra, vilket också togs upp bland de som inte jobbar som klasslärare i dag. Ingen av de respondenter som intervjuades anser att utbildningen varit ödslande av tid. I båda grupperna nämns ledningen som en viktig del av trivsel i arbetet. Med en god ledning anser alla respondenter att arbetstrivseln höjs.

Av de respondenter som jobbar som klasslärare i dag kunde alla medge att de någon gång funderat på att byta yrke. Det är ingen av respondenterna som genast kunde tänka sig att byta, men alla har funderat på det. Kontakten med eleverna och att se eleverna lyckas är något som respondenterna upplever som en drivkraft i arbetet. Även olika

livsskeden och en professionalitet i sitt yrke har fått respondenterna att fortsätta jobba som klasslärare. Andra osaker till att respondenterna fortsatt jobba som klasslärare är omgivningen lärarna jobbar i. En ny och fräsch skola är viktigt för trivsel i arbetet enligt de som jobbar som klasslärare i dag. Kontakten med övrig personal och stöd från dem är även en orsak till att de fortsatt jobba som klasslärare.

5 Diskussion

I diskussionskapitlet sammanfattas resultaten från studien och ger samtidigt en koppling till studiens teoridel. I metoddiskussionen behandlas för- och nackdelar med den valda metoden i den här studien. Slutligen ges förslag på fortsatt forskning inom ämnet.

5.1 Resultat

Syftet med denna studie är att undersöka arbetstillfredsställelse hos utbildade klasslärare. Kvalitativ forskningsintervju har valts som metod i denna undersökning. Det insamlade datat består av tre intervjuer med utbildade klasslärare som i dag jobbar inom yrket och tre intervjuer med utbildade klasslärare som jobbar med annat i dag.

Utbildade klasslärare som jobbar med annat i dag

En respondent i denna undersökningen ansåg sig inte utvecklas i sin profession som lärare. Läraryrket var ett yrke som ganska långt handlade om samma sak, tyckte respondenten. Respondenten vill ständigt känna en utveckling i det hen gör och därför lockade inte läraryrket mera. I likhet med Heikonen m.fl. (2017) undersökning om byte av yrke är den personliga utvecklingen i arbetet en bidragande orsak till varför lärare väljer att byta yrke. Respondenten hade aldrig jobbat som lärare en längre tid men visste att läraryrket inte kunde utveckla den professionella utvecklingen i arbetslivet. Den professionella utvecklingen i arbetslivet kan också vara något som bara upplevs bland vissa människor som viktigt. Denna respondent är väldigt öppen för framtida arbetskarriär och kan tänka sig att jobba inom varierande branscher. Det betyder inte att alla känner att de behöver utvecklas ständigt. Det kan vara väldigt varierande från person till person hur man upplever sin professionella utveckling. Denna olikhet kan jämföras med personlighet som nämndes i teorikapitlet. Personlighet betyder att människor har olika egenskaper, unika känslor och beteenden (Mieli.fi). En annan orsak till att respondenten inte valde att jobba som lärare efter studierna var att hen redan hade ett jobb. Samma orsak kunde identifieras hos en annan

respondent i denna studie. Båda respondenterna hade redan ett jobb före de blev klara med studierna, vilket inverkade på yrkesvalet.

Två av respondenterna har jobbat som klasslärare antingen en längre tid eller under en kortare period. Båda dessa respondenter upplevde läraryrket som stressande bland annat i form av extra arbete med att reda ut saker. Respondenten som arbetade en längre tid som lärare blev till slut så stressad att hen behövde tid för att återhämta sig. Under den tiden kunde respondenten konstatera att läraryrket påverkade respondentens hälsa negativt. Det var en bidragande orsak till att respondenten valde att byta yrke till något som hen inte behövde uppleva lika stressande. Båda respondenterna som upplevde läraryrket stressande har efter byte av yrke kunnat konstatera att det nuvarande yrket är mera givande och intressant. Det som är gemensamt för två av tre respondenter är att de har jobbat som klasslärare under en tid. De har alltså jobbat som klasslärare och valt att byta till något annat. Dessa två respondenter har inte heller något behov av att återgå till läraryrket. Det som är intressant är att respondenten som inte jobbat som klasslärare kunde tänka sig att någon gång jobba som det i framtiden. Detta kan bero på att respondenten inte jobbat som lärare och upplevt hur läraryrket i verkligheten fungerar.

En gemensam faktor bland utbildade klasslärare som jobbar med annat och de som fortfarande jobbar som klasslärare är ledningens inverkan på deras arbetstrivsel och arbetstillfredsställelse. I båda grupperna togs ledningen upp som en viktig del av hur de anställda mår på arbetsplatsen. Chans (2019) undersökning om ledarskap och arbetstillfredsställelse visar att ett gott ledarskap på arbetsplatsen höjer anställdas arbetsglädje och arbetstrivsel.

Är det bra att lärare byter yrke? Av ekonomiska orsaker är det inte bra att lärare byter yrke. Lärare behövs för att barnen ska lära sig och utöka sin kunskap. Det är inte heller bra om många lärare byter yrke eftersom den allmänna bilden på läraryrket kan försämrats och yrket blir mindre attraktivt. Detta kan betyda att det utbildas för få lärare och lärare blir en bristvara i vårt land. Att lärare byter yrke har också positiva konsekvenser. För individen kan det vara rätt beslut att byta yrke för att exempelvis höja sin arbetsmotivation eller förebygga psykisk ohälsa. Om en lärare inte trivs med sitt arbete kan det ha konsekvenser på eleverna och den omgivning läraren arbetar i.

Välmående är en viktig del av människans liv och om dåliga arbetsförhållanden bidrar till försämrat välmående kan byte av yrke vara rätt beslut. Det finns både positiva och negativa konsekvenser till byte av yrke. Mestadels handlar de positiva konsekvenserna om individens välmående. Utbildade mentorer ute i skolorna kunde vara ett sätt att motverka förlusten av lärare eller ett sätt att stöda lärare som känner att yrket är tungt. Mentorsprogrammet *Verme* är ett exempel på program där lärare på kort tid utbildar sig till mentorer för att stöda lärare runtom i finländska skolor.

Utbildade klasslärare som i dag jobbar som lärare

Resultaten visar att alla respondenter är öppna för att byta yrke, men alla är i olika skeden. En respondent vill fortsätta jobba som lärare på grund av livsskedet med egna barn som fortfarande bor hemma. Detta betyder att respondenten och barnen har ledigt på samma gång, vilket leder till att yrket känns rätt i nuläget. Utöver det känner respondenten också att läraryrket är väldigt fritt och man får själv bestämma om sina arbetstider. Lönen är inte största drivfaktorn för att vilja jobba som lärare. Men en ny fin arbetsmiljö piggar upp och bidrar till att arbetet känns roligare. En annan respondent vill fortsätta jobba som lärare för att hen känner att det är hens hantverk och känner sig professionell inom yrket. Även denna respondent nämner arbetsmiljön som en viktig del av trivsel i arbetet. Båda respondenterna tycker att kollegerna hjälper till att öka arbetstrivseln. Den sista respondenten är väldigt öppen för framtiden. Hen brinner inte med öppen låga, men är inte helt omotiverad i arbetet. Respondenten anser sig inte behöva vara bunden till yrket och ser på framtiden med öppna armar. Intressant är också att respondenten tror att byte av yrke kan leda till att man blir bättre som lärare, vilket bevisar respondentens öppenhet för fortsatta karriär.

I resultaten framkommer att alla respondenter som jobbar som klasslärare i dag kunde tänka sig att byta yrke i något skede. Dock fanns det ingen av dessa respondenter som genast kunde tänka sig byta yrke. För respondenterna kändes det väldigt öppet inför framtida arbetskarriär. Två av tre respondenter hade drömmar om vilket yrke de gärna skulle byta till om de inte jobbade som lärare, vilket visar på en öppenhet för framtiden. Enligt Blomqvist m.fl. (2008, s. 36–37) forskning kring läraryrket är det 36 procent av utbildade klasslärare som jobbar inom andra yrken eller inom utbildningssektorn men

med andra uppgifter. Samtidigt som respondenterna kunde tänka sig att byta yrke har ingen av dem aktivt funderat på att byta. Alla tre respondenter vill fortsätta jobba som lärare, åtminstone tills vidare.

Resultaten visar att alla respondenter trivs med sitt arbete, men två av tre nämner också att det finns sådant som känns tungt i arbetet. Stökigare grupper och personlig stress har enligt respondenterna varit en bidragande orsak till att arbetet stundvis känns tungt. En av respondenterna har funderat på att byta yrke men har alltid längtat tillbaka till skolan och då konstaterat att det är rätt yrke för hen. Alla respondenter anser att elevkontakten och kollegerna är det bästa med läraryrket. Respondenterna tycker att det är roligt att jobba med barn och se då de gör framsteg inom olika ämnen i skolan. En annan viktig orsak till trivsel i arbetet enligt respondenterna är en bra ledning. Detta är något som även kan identifieras i de resultat som framkommer bland respondenterna som inte jobbar som klasslärare i dag. Resultaten överensstämmer med Skaalvik och Skaalvik (2010) samt Fransson och Morberg (2001) som båda lyfter fram att ledningen har en viktig roll att skapa trivsel bland de anställda och stöda dem i arbetet.

I resultaten framkommer att två av respondenterna är öppna för framtida arbetskarriär. I berättelsen *bekvämlighet* har respondenten blivit bekväm i sin roll som lärare, men upplever att framtiden är öppen för nya utmaningar inom arbetslivet. I berättelsen *omständighet* är respondenten i ett livsskede där barnen ännu bor hemma och arbetstiderna som klasslärare passar väl in med privatlivet. Efter att barnen flyttat ut kunde respondenten tänka sig att byta yrke och därför visar hen på en öppenhet för framtiden. Det är intressant hur olika respondenterna upplever öppenhet inför framtiden. Olika orsaker inverkar på hur respondenterna ser på fortsättningen. I berättelserna om utbildade klasslärare som bytt yrke finns det respondenter som bytt yrke pga. öppenhet. Det finns öppenhet bland respondenter som valt att byta yrke och de som valt att stanna. Resultaten visar att de flesta respondenter i den här studien inte stressar över sina arbetsmöjligheter. Det finns öppenhet bland respondenterna som visar att man kan byta yrke men är inte något som nödvändigtvis behöver vara aktuellt för tillfället.

Sammanfattning

Det är en hemsk tanke att lärare byter yrke, samtidigt som det också förebygger att lärare stannar i yrket och utsätter utomstående för fara. Från ett ekonomiskt perspektiv är det dåligt att lärare byter yrke, eftersom man länge utbildat lärare och satsat pengar på själva utbildningen. I resultaten framkom också att alla lärare kunde tänka sig att byta yrke. Det här kan bero på att arbetslivet handlar om annat också än att arbeta. En person behöver trivas på sitt arbete för att känna att det är något man vill göra nästan dagligen. Resultaten tyder på att arbetet inte enbart handlar om att utföra det jobb man har utan även känna att man trivs med det man gör.

I teorikapitlet togs personlighet och temperament upp som orsaker till hur hälsan upplevs av lärare. Alla människor har inte samma sätt att reagera på situationer och agerar på olika sätt. Det skulle vara intressant att vid intagning till lärarutbildningen testa hur sökanden exempelvis reagerar på stressiga situationer. Det här skulle också kanske ge en bild hos den sökande om utbildningslinjen är lämplig för personens temperament och personlighet. En sådan situation kunde minska att personer går lärarutbildningen och sedan inte jobbar som lärare efter examination. De som går lärarutbildningen och sedan väljer att inte jobba som lärare söker sig ändå till arbeten där det förekommer människokontakt, det här visar även resultaten i den här studien. Lärarutbildningen innehåller pedagogiska studier och kan eventuellt vara en orsak till att människor går utbildningen trots att själva arbetet som lärare inte känns relevant.

5.2 Metod

Syftet med studien är att undersöka arbetstillfredsställelse hos utbildade klasslärare. Studien speglar klasslärare som i dag jobbar som lärare och utbildade klasslärare som jobbar med annat i dag. Det som mest intresserar mig är varför utbildade klasslärare jobbar med annat i dag. Jag vill också veta varför klasslärare fortsatt att jobba inom området. Totalt har sex personer intervjuats till studien, varav tre jobbar som klasslärare i dag och tre jobbar med annat i dag. Undersökningen utgår från den kvalitativa forskningsansatsen med narrativa drag. Som datainsamlingsmetod har kvalitativa intervjuer använts, eftersom jag vill ta del av människans egna upplevelser av sin arbetstillfredsställelse.

I studien intervjuades sex personer, vilket var ett lämpligt antal respondenter för att få svar på de forskningsfrågor som ställts i denna studie. Ett större antal respondenter kunde ha utvecklat svaren mera och gett större variationer och likheter i resultaten. För en mindre forskning var det tillräckligt med sex respondenter. Gillham (2008, s. 79) poängterar att antalet intervjupersoner inverkar på stödet förklaringarna får, modifieringar och utvidgningar. Då man känner att man når till en punkt då förklaringar är få och inte mera viktiga kan man välja att sluta.

Med kvalitativa intervjuer upplever jag att jag fått svar på de forskningsfrågor som ställts. Semi-strukturerade intervjuer användes för att undersöka arbetstillfredsställelse bland utbildade klasslärare, vilket gav en djupgående uppfattning av respondenternas upplevelser. I en semi-strukturerad intervju är svaren öppna och fokuset ligger på den intervjuade som framför synpunkter (Denscombe, 2016, s. 266). Semi-strukturerade intervjuer i denna forskning innebar att jag följde intervjufrågorna som planerat men ställde följdfrågor vartefter jag ville ha mera information eller utförligare svar. Efter att data hade samlats in och skulle bearbetas kunde jag konstatera att flera följdfrågor kunde ha ställts under intervjutillfällena. Datat kunde ha gett en djupare förståelse av respondenternas upplevelser om jag hade givit flera följdfrågor. Det går också att ifrågasätta tiden från då intervjuguiden konstruerades tills den användes i intervjusituation. Mera tid för bearbetning av intervjuguiden och frågorna kunde ha lett till mera utförliga och innehållsrika svar.

I denna studie valdes respondenterna delvist slumpvist, delvist selektivt. Valet av respondenter som jobbar som lärare i dag var menat som ett slumpvist urval genom att kontakta en rektor. Från den skolan fick jag två frivilliga respondenter till intervjuerna. Respondenterna var ganska lik varandra, därav valde jag att kontakta den sista respondenten selektivt för att få en variation bland respondenterna. Eftersom det inte går att kontakta en skola för att hitta utbildade klasslärare som jobbar med annat i dag blev det ett selektivt urval för att hitta respondenter till den kategorin. Det selektiva urvalet kan ha en viss påverkan på resultaten, men genom handplockning kan jag även få variation bland intervjuerna, vilket jag var ute efter. Enligt Trost (2010, s. 137) vill man i en kvalitativ studie få en så stor variation som möjligt och inte många likartade

intervjuer. Till största del har urvalet av respondenter i denna studie valts selektivt, men även ett slumpvist urval har använts.

Eftersom jag inte kunde utföra intervjuerna ansikte mot ansikte som det var planerat, skedde intervjutillfällena via video- och ljudsamtal. Tack vare digitaliseringen och den utveckling teknologin har uppnått i dag kunde intervjuerna göras via skärm. Olika plattformar användes för intervjuerna och respondenterna fick tycka till om vilken plattform som passade dem bäst. Genom att använda både ljud och video kändes intervjuerna verkliga och kunde jämföras med ansikte mot ansikte intervjuer. Gillham (2008, s 125) nämner att en del av kommunikationen skalas bort via ljudupptagning, t.ex. tonläge, tempo, betoningar och kroppsspråk. Ett problem som kan uppstå med ljudinspelning är uppfattningen av vad som sägs om man inte gör transkriberingen direkt efter intervjun (Gillham, 2008, s. 126). Jag gjorde transkriberingen av intervjuerna direkt intervjuerna var utförda. Detta underlättade sedan analysen av datat. Under analysprocessen kunde jag konstatera att jag inte mindes alla detaljer från intervjuerna. Det var tacksamt att kunna gå tillbaka till de transkriberade versionerna för att återge intervjuerna och sådant som hade glömts bort. Transkriberingsfasen ökar även trovärdigheten för denna studie.

Videosamtalet kan ha haft en viss effekt på respondenternas beteende under intervjun. Gillham säger att effekten är svår att uppskatta och kan variera mycket från person till person (Gillham, 2008, s. 127). Det är svårt att säga om respondenterna kände sig bekväma eller inte med videosamtal, vilket kan ha påverkat resultaten och den information respondenterna gav. Vidare handlar det också om hur respondenterna är som personer. Kvale och Brinkmann (2014, s. 207) poängterar att det inte existerar ideala intervjupersoner.

De slutgiltiga svaren på de forskningsfrågor som formulerats i denna studie leder till en hög trovärdighet. Intervjufrågorna är formulerade så att de ger svar på forskningsfrågorna utan att styra intervjusvaren. Enligt Trost (2010, s. 134) kan läsaren själv avgöra om intervjumaterialet är trovärdigt. Förekommer det t.ex. många påståendefrågor kan trovärdigheten bli begränsad. I denna studie anser jag att intervjufrågorna är formulerade väl för att få svar på forskningsfrågorna, utan att styra intervjusvaren. Eftersom respondenterna fått information om bland annat

konfidentialitet och om hur svaren kommer att behandlas, skapar det en trygg miljö för respondenterna. Det borde vara en självklarhet att hålla sig till den utlovade konfidentialiteten. Citat som kan avslöja respondentens identitet ska inte förekomma i avrapporteringen. (Trost, 2010, s. 129). I avrapporteringen använde jag citat från respondenterna men tog samtidigt i beaktan att inte använda citat som kunde avslöja identiteten hos respondenterna. Jag valde att skala bort en del av det material jag samlat in för att inte bryta mot den överenskomna konfidentialiteten.

I analysfasen användes narrativt sätt att bearbeta intervjuutskriften. Enligt Denscombe (2016) handlar berättelser mycket om hur de fungerar. Uppmärksamheten riktar sig ofta in på innebörden som berättelserna meddelar, kommunikativa grepp berättaren använder eller hur berättelsen är kopplad med det kulturella och historiska. (Denscombe, 2016, s. 403.) Syftet med denna studie är att undersöka arbetstillfredsställelse hos utbildade klasslärare. Den narrativa analysen i denna studie handlar om att försöka hitta innebörd i det som berättelserna försöker förmedla. Narrativ ansats anser jag vara lämplig i denna typ av forskning som involverar människor. Denscombe (2016, s. 402) betonar att mänsklig involvering är ett kriterie för att det betraktas som ett narrativ. Genom att använda den narrativa ansatsen har jag kunnat återberätta respondenternas berättelser, vilket enligt mig är ett värdefullt sätt att ta del av andra människors upplevelser.

Det finns tidigare forskning om ämnet jag valt i denna studie. Varför jag valde att forska mera kring ett ämne som redan har forskats om är för att jag vill veta mera om varför lärare lämnar yrket samt personligen ta del av berättelser. De forskningar jag hittat inom ämnet har ofta utförts med kvantitativ metod och enkäter. Därav valde jag även intervju som datainsamlingsmetod. Det som förvånade mig i resultaten var hur vanligt det var bland dagens lärare att kunna byta yrke. De lärare som intervjuades var väldigt öppna inför framtiden och kunde tänka sig att byta yrke i något skede, vilket jag inte hade funderat över under planeringsfasen och valet av ämne.

5.3 Förslag på fortsatt forskning

I denna forskning kom det fram att alla respondenter som jobbar som klasslärare i dag kunde tänka sig att byta yrke. Tidigare forskning visar att 35 procent av lärare har

funderat på att byta yrke (Heikonen m.fl., 2017, s. 257). Det vore intressant att forska vidare i om detta är vanligt förekommande bland klasslärare i Finland. Flera undersökningar om detta kunde hjälpa bland annat arbetsgivare och utbildningsstyrelsen att främja lärares arbetstillfredsställelse. Mera kunskap om ämnet skulle ge idéer om vad som kunde utvecklas inom utbildningssektorn nu och i framtiden. Forskning kring samma tema kunde göras som en kvantitativ studie för att få en bredd av respondenter och en större översikt över klasslärares upplevelser av att byta yrke. Ett annat genomförande kunde göras med kvalitativ studie, liknande som denna forskning men med flera respondenter.

Med tanke på att denna forskning inte innefattar allt för många respondenter kunde man i fortsatt forskning kring temat utvidga antalet respondenter. Istället för att fokusera på två grupper kunde en fortsatt forskning om endast klasslärare som jobbar med annat vara en intressant vinkling. Då skulle man få en bredare kunskap om varför utbildade klasslärare väljer att jobba inom någon annan bransch.

Litteratur

- Airila, A. Hakanen, J. Punakallio, A. Lusa, S. & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 85, 915-925.
- Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst. (2015). *Förändrad arbetsförmåga*. Hämtad 05 mars 2020, från: <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetshalsa-och-olycksfall/foretagshalsovard/forandrad-arbetsformaga>
- Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst. (2019). *Arbetsmiljö*. Hämtad 19 augusti 2020, från: <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/arbetsmiljo>
- Arnolds-Granlund, S-B. 2009. Beyond the obvious. Åbo, Finland. [Citerad: 3.10.2019] Hämtad: Doria:
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/47203/ArnoldsSol.pdf?sequence=3>
- Blomqvist, B. Keihäs, P. Hansén, S-E. & Wikman, T. (2008). *Att välja eller välja bort läraryrket. Manliga klasslärares karriärval*. Pedagogiska fakulteten, Vasa.
- Börjesson, M. (2003). *Diskurser och konstruktioner – En sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Chan, S. (2019). Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 40 (3), 319–333.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34 (1), 29-46.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur.
- Elliott, J. (2005). *Using Narrative in Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. London: Sage.
- Fejes, A. & Thornberg, R. (red.). (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.
- Fransson, G. & Morberg, Å. (red.). (2001). *De första ljuva åren – lärarens första tid i yrket*. Lund: Studentlitteratur.

- Gillham, B. (2008). *Forskningsintervjun. Tekniker och genomförande*. Lund: Studentlitteratur.
- Hakanen, J. (2017). Arbetshälsoinstitutet. *Arbetstagare som omformar sitt arbete mår bättre*. Hämtad 29 november 2019, från: <https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare-som-omformar-sitt-arbete-mar-battre/>
- Heikonen, L. Pietarinen, J. Pyhältö, K. Toom, A. & Soini, T. (2017). Early career teachers' sense of professional agency in the classroom: associations with turnover intentions and perceived inadequacy in teacher-student interaction. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 45 (3), 250–266.
- Hufvudstadsbladet. (2017). Lärarnas arbetsbörda växer – Sophia blev utmattad och bytte bana. Hämtad 22 oktober 2020, från: <https://www.hbl.fi/artikel/lararnas-arbetsborda-vaxer-sophia-blev-utmattad-och-bytte-bana-2/>
- JHL. (u.å.). *Arbetarskydd och arbetshälsa*. Hämtad 19 augusti 2020, från: <https://www.jhl.fi/sv/arbetsliv/basinformation/arbetarskydd-och-arbetshalsa/>
- Johansson, A. (2005). *Narrativ teori och metod. Med livsberättelsen i fokus*. Lund: Studentlitteratur.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kersaint, G. Lewis, J. Potter, R. & Meisels, G. (2007). Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*, 23 (6), 775–794.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- McInerney, D. Korpershoek, H. Wang, H. & Morin, A. (2018). Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 71, 145–158.
- Me naiset. (2019). *Peruskoulun opettaja, onko mielessäsi alan vaihto? Vastaa kyselyyn*. Hämtad 2 december 2019, från: <https://www.menaiset.fi/artikkeli/ihmiset-ja-ilmiot/tyo-ja-raha/yli-300-opettajaa-kertoo-nyt-miten-aarirajoilla-monissa>
- Mieli.fi. (u.å.). *Millainen luonne olen?*. Hämtad 24 augusti 2020, från: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/millainen-luonne-olen>
- Nyyti.fi. (2016). *Temperament*. Hämtad 24 augusti 2020, från: <https://www.nyyti.fi/sv/opiskelijoille/information/temperament/>

- OAJ. (2018). Arbetslivsbarometern 2017. Hämtad 05 december 2019, från: <https://www.oaj.fi/sv/aktuellt/nyheter-och-pessmeddelanden/2018/arbetslivsbarometern-2017/>
- OAJ. (2020). Undersökningsresultat om arbetsförhållandena inom utbildningssektorn. Hämtad 06 mars 2020, från: <https://www.oaj.fi/sv/var-bransch/arbetshalsa/undersokningsresultat-om-arbetsforhallandena-inom-utbildningssektorn/#slutsats-6>
- OAJ. (u.å.) *Läraryrket*. Hämtad 20 augusti 2020, från: <https://www.oaj.fi/sv/var-bransch/lararyrket/>
- Olsson, H. & Sörensen, S. (2007). *Forskningsprocessen. Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber.
- Roness, D. (2011). Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27, 628–638.
- SCB. (2017). *6 av 10 utbildade kan tänka sig återvända till yrket lärare*. Hämtad 2 december 2019, från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/analyser-och-statistik-om-befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/larare-utanfor-yrket/>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059–1069.
- Skott, C. (red.). (2004). *Berättelsens praktik och teori – narrativ forskning i ett hermeneutiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Tjora, A. (2012). *Från nyfikenhet till systematisk kunskap. Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Työturvallisuuskeskus. (u.å.). *Turvallinen ja terveellinen työympäristö*. Hämtad 19 augusti 2020, från: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto
- WHO. (2017). Protecting workers' health. Hämtad 30 juli 2020, från: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- WHO. (u.å.). Occupational health. Stress at the workplace. Hämtad 30 juli 2020, från: https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Åbo Akademi. (2019). Verme2. Hämtad 02 november 2020, från: <https://www.abo.fi/centret-for-livslangt-larande/pedagogik-och-lararfortbildning/verme%C2%B2/>

Bilagor

Bilaga 1: Intervjufrågor (utbildade klasslärare som jobbar med annat)

Intervjuguide - Forskningsfråga 1

Vad får utbildade klasslärare att jobba inom annat yrkesområde?

Bakgrundsinformation

- Berätta vem du är.
- Vad har du för utbildning?
- Hur länge sen är det du tog din pedagogie magisterexamen?
- Vad arbetar du med i dag?
- Hur länge har du arbetat?
- Berätta, hur har du trivts med ditt arbete.

Efter examination

- Berätta om hur det var då du sökte jobb efter att du blev klar med studierna?
- Hur tänkte du om att komma ut i arbetslivet?
- Berätta om en tidpunkt då du kände att läraryrket inte var för dig? När?
- Vad kände du om att jobba som lärare efter examination?
- Berätta vad som fick dig att byta yrkesområde.

I dag

- Vad har du tagit med dig från lärarstudierna?
- Hur har valet av yrke känts i efterhand?
- Vad tänker du om att jobba som lärare i dag? Varför? Varför inte?
- Vilka yttre faktorer har bidragit till att du inte valt att jobba inom läraryrket? Vilka?
- Vad är det bästa med yrket du valt i dag?
- Ser du utmaningar i ditt nuvarande yrke? Vilka?

Nu har vi bland annat pratat om varför du valt att byta yrkesområde och hur byte av yrkesområde bidragit till var du är i dag. Är det något annat som du skulle vilja lyfta fram om arbetstillfredsställelse i yrket?

Vad skulle du ge för råd åt en ny utexaminerad klasslärare som är osäker om sitt yrkesval?

Är det något annat du vill tillägga, något du kom att tänka på under intervjun?

Bilaga 2: Intervjufrågor (verksamma klasslärare)

Intervjuguide - Forskningsfråga 2

Vilka orsaker gör att utbildade klasslärare fortsätter jobba inom sitt yrkesområde?

Bakgrundsinformation

- Berätta vem du är.
- Vad har du för utbildning?
- Hur länge sen är det du tog din pedagogie magisterexamen?
- Vad arbetar du med i dag?
- Hur länge har du arbetat?
- Har du arbetat på olika skolor?
- Berätta, har du trivts med ditt arbete.

Efter examen

- Vilka jobb inom skolan sökte du efter att du blev klar med studierna?
- Hur beredd kände du att du var att komma ut i arbetslivet efter din examen?
- Hur kändes det att jobba som lärare?
- Berätta vad som fick dig att jobba som lärare.

I dag

- Hur har valet av yrke känts i efterhand?
- Vad är det bästa med läraryrket?
- Vad är det sämsta med läraryrket?
- Skulle du kunna tänka dig att byta yrkesområde?
- Vilka orsaker skulle bidra till byte av yrkesområde? / Vilka orsaker skulle bidra till att du inte skulle byta yrkesområde?
- Vilka yttre orsaker bidrar till att du vill jobba som lärare?

Nu har vi bland annat pratat om varför du valt att jobba som lärare och hur du upplever läraryrket. Är det något annat som du skulle vilja lyfta fram om arbetstillfredsställelse i läraryrket?

Vad skulle du ge för råd åt en ny utexaminerad klasslärare som är osäker på sitt yrkesval?

Är det något annat du vill tillägga, något du kom att tänka på under intervjun?