

”Undervisningen är inte längre det viktigaste”

Finlandssvenska lärares upplevelser av en ökande arbetsmängd och en stressfylld bransch

Sebastian Ahlö

Statskunskap med medier och
kommunikation

Avhandling för magisterexamen

Handledare: Tom Carlson & Kim
Backström

Fakulteten för samhällsvetenskaper,
ekonomi och juridik

Åbo Akademi

Vasa, 2023

Abstrakt

Författare: Ahlö, Sebastian	Årtal: 2023
Arbetets titel: "Undervisningen är inte längre det viktigaste": Finlandssvenska lärares upplevelser av en ökande arbetsmängd och en stressfylld bransch	
Opublicerad avhandling för kandidatexamen i statskunskap med massmedier och kommunikation	Sidantal (tot.): 73
Vasa: Åbo Akademi. Fakulteten för samhällsvetenskaper, ekonomi och juridik	
Ev. projekt inom vilket arbetet gjorts: -	
<p>Denna avhandling studerar den finlandssvenska lärarkårens upplevelser av en ökad arbetsmängd inom skolarbetet. Detta görs i syfte att bidra med kunskap om det studerade för att kunna belysa problemet med arbetsmängden ytterligare.</p> <p>Avhandlingens övergripande forskningsfråga är <i>Vilka är lärarnas upplevelser om en ökad arbetsmängd?</i> Denna övergripande forskningsfråga preciseras tydligare genom tre preciserade forskningsfrågor. Dessa lyder:</p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. Upplever lärarna att deras arbetsmängd har ökat?</i><i>2. Varierar upplevelsen av att arbetsmängden ökat mellan lärare beroende på bakgrundsfaktorerna kön, ålder, region, yrkesinriktning samt skolform som man arbetar inom?</i><i>3. Vilka arbetsuppgifter upplever lärarna att har ökat?</i> <p>Metoden som används i avhandlingen är en kvantitativ dataanalys av enkätdata. Materialet är insamlat bland lärare i Svenskfinland av Finlands svenska lärares förbund FSL och materialet gjordes tillgänglig för forskningssyfte till den här studien. Analysen består av korstabuleringar av variabler som operationaliseras ur enkätfrågorna.</p>	

Studiens resultat visar att 94,4 % av lärarna upplever att deras arbetsmängd har ökat under de senaste fem åren. Det arbetsområde som har ökat mest är dokumentation, tätt följt av elevvård och möten. Utöver att arbetsmängd ökat uppger 28,7 % av lärarna att de planerar att byta bransch och bland dessa uppgav 83,3 % att en för hög arbetsbelastning var en av orsakerna. Utifrån detta resultat kan slutsatsen att lärarnas arbetsmängd är för hög dras.

Sökord/indexord/nyckelord

Lärare, arbetsmängd, teacher, workload, workoverload

Innehåll

1 Inledning.....	1
1.1 Problemområdet	4
1.2 Syfte och forskningsfråga.....	6
1.3 Avgränsningar och angreppssätt	6
1.4 Avhandlingens disposition	7
2 Teoretisk referensram.....	9
2.1 Lärarnas arbetsmängd	9
2.1.1 Krav	10
2.2 Orsaker till ökad arbetsmängd.....	12
2.3 Konsekvenser av ökad arbetsmängd	13
2.4 Hantering av arbetsmängden.....	15
2.5 Tvåfaktorsteorin	17
3 Upplägg och genomförande	20
3.1 Forskningsdesign.....	20
3.2 Metod och material.....	22
3.3 Operationalisering	26
4 Resultat.....	32
4.1 Analys av arbetsmängden.....	32
4.2 Utvidgad analys.....	38
5 Diskussion	52
5.1 Centrala resultat.....	52
5.1.1 Diskussion om arbetsmängd.....	52
5.1.2 Diskussion om branschbyte.....	58
5.2 Återkoppling.....	60
5.3 Begränsningar och vidare forskning.....	61
Litteraturförteckning	63
Bilagor.....	Error! Bookmark not defined.

Tabeller

Tabell 1: Fördelningen av lärarnas födelseår	28
Tabell 2: Lärarnas region som de arbetar i	29
Tabell 3: Lärarnas uppgivna yrkesbeteckning	29
Tabell 4: Den skolform som lärarna arbetar inom	30
Tabell 5: Lärarnas kön.....	30
Tabell 6: Lärarnas bedömning av huruvida arbetsmängden har ökat under de senaste fem åren	32
Tabell 7: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt lärarnas födelseår.....	33
Tabell 8: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt den region lärarna arbetar i.....	35
Tabell 9: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt lärarnas yrkesbeteckning.	36
Tabell 10: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt lärarnas kön.	37
Tabell 11: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt den skolform som lärarna arbetar inom.....	38
Tabell 12: Lärarnas bedömning av vilka arbetsområden som ökat i mängd.....	39
Tabell 13: Bedömning av vilka arbetsuppgifter som ökat enligt lärarnas yrkesbeteckning	41
Tabell 14: Bedömning av vilka arbetsuppgifter som ökat enligt den region som lärarna arbetar inom.....	43
Tabell 15: Bedömning av vilka arbetsuppgifter som ökat enligt det skolstadium som lärarna arbetar inom.....	45
Tabell 16: Andelen lärare som säger sig planera byte av bransch	47
Tabell 17: Orsaker till att lärare planerar byta bransch	48
Tabell 18: Andelen lärare bland de som övervägt att byta bransch som angett arbetsbelastning som en av orsakerna: fördelning enligt kön	48
Tabell 19: Andelen lärare bland de som övervägt att byta bransch som angett arbetsbelastning som en av orsakerna: fördelning enligt region	49
Tabell 20: Andelen lärare bland de som övervägt att byta bransch som angett arbetsbelastning som en av orsakerna: fördelning enligt yrkesbeteckning.....	50

Figurer

Figur 1: Lärarnas upplevelser om ökad arbetsmängd, fördelat på deras födelseår: Andel nej 54

1 Inledning

Läraryrket är ett av de yrken som har en betydande inverkan på samhället. Under en karriär kommer en lärare i kontakt med otaliga elever och hen kommer att lämna ett större eller mindre avtryck på samtliga av dessa elever. Alla har vi minnen av några av de lärare som vi själva hade under vår tid som elev. Det här gör att det blir viktigt att lärarkåren håller en hög nivå på undervisningen. Detta gäller både den enskilda läraren och lärarkåren som helhet för att dessa intryck ska vara positiva för eleverna och att dessa elever ska få en positiv syn av skolan och vikten av utbildning (Fredriksson, 2004).

I Finland har utbildningen länge varit högt prioriterad. Utbildningssektorn har fått en hög status och yrket som lärare värderas i regel relativt högt av finländarna (OAJ, 2020). Detta syns också i lärarutbildningen som i Finland har varit forskningsbaserad sedan 1970-talet och som avläggs på magisternivå sedan 1979 (Hansén & Eklund, 2014). Denna höga utbildningsnivå har gjort att lärarnas kompetens är mycket hög i Finland, vilket avspeglas i hur väl de finländska eleverna klarar sig i internationella jämförelser såsom PISA-undersökningarna. De finländska elevernas resultat är i regel högre än medeltalet, med bara några länder som placerar sig bättre än Finland (OECD, 2018).

”FLS [Finlandssvenska lärarförbundet]: Var tredje lärare i Svenskfinland planerar att byta bransch”. Det här är rubriken till en artikel i Vasabladet från den 23 mars 2022 (Furu, 2022). Redan av rubriken framgår att det är något som är snett då en tredjedel av de som jobbar inom ett yrke där en femårig utbildning på universitetsnivå är standard vill börja arbeta med något annat. I själva artikeln framkommer att orsaken till att så många vill byta bana är att arbetsmängden, mera specifikt det jobb som har tillkommit utöver undervisningen har ökat. En lönenivå som halkar efter är en annan orsak som uppges.

Under åren har det i nyhetsmedierna publicerats flera artiklar angående lärarnas mående och deras arbetsmängd. I en av dessa artiklar från YLE lyfter man fram att ökande skolfrånvaro och elevers försämrade mående har varit ett ämne som debatterats

flitigt under den senaste tiden. Trots att samhällets blick har hittat in i skolorna har inte någon större omtanke getts åt lärarna. Enligt Finlandssvenska lärarförbundets ordförande Inger Damlin mår den finlandssvenska lärarkåren inte alls bra (Rislakki, 2022). Orsaken till att lärarna mår dåligt är flera. Dels finns det en så stor brist på resurser att lärarna måste axla ytterligare ansvar utöver den egna undervisningen, dels på grund av att läraren helt enkelt inte räcker till för att uppfylla den givna läroplanen eller tillgodose alla de stödbehov som finns i en klass.

En annan artikel om lärarnas mående (Fagerholm, 2022) visar på samma saker, att arbetsmängden för lärare är så hög att läraren helt enkelt inte hinner med allt som hen borde hinna med. Detta är en ökning som märks särskilt tydligt under de senaste fem åren och mer än nittio procent av lärarna uppgav att deras arbetsmängd har ökat under den perioden. Den här ökande stressen har gjort att allt fler lärare uppger att de överväger att byta bransch. De finlandssvenska lärarna har helt enkelt så mycket att göra att de inte hinner med allt de borde eller skulle vilja göra (Rislakki, 2022).

Som om en hög arbetsmängd och en stressig arbetsdag inte vore nog är lärarnas löner också omdebatterad. Den struktur som lönerna har nu är att man har en viss grundlön som drygas ut med tillägg som övertid och andra ansvarsuppgifter. Det här gör att det finns en stor skillnad mellan lönerna som olika lärare förtjänar. Denna skillnad mellan löner beror inte bara på hur mycket man jobbar utöver den så kallade undervisningsskyldigheten, det vill säga hur mycket man är anställd för att undervisa. Den varierar också på vilket stadium man jobbar. Till exempel en lärare i småbarnspedagogik har lägre lön än en lärare i ett gymnasium. Lärarkårens medellön låg år 2020 på ca 3600 euro, vilket är lika mycket som finländarnas genomsnittliga heltidslön. Problemet, enligt Damlin, är att denna nivå är för låg. Hon lyfter fram att grundlönen som en lärare förtjänar bör höjas så att det går att leva på en lärares grundlön, även i ett område där boendekostnaderna är höga (Levo & Lång, 2022).

Problemet med en hög arbetsmängd uppstår när den ökar till en sådan nivå att alla specialbehov som finns i klassen inte längre kan uppfyllas. Om lärarna har så mycket att göra att arbetsdagen inte räcker till så kommer kvaliteten på både undervisning och allt lärarjobb utöver själva undervisningen att lida (Perlito et al., 2021). På lång sikt kommer en för hög arbetsmängd att göra att utbrändheten bland lärarna ökar. Men vad

innebär detta i praktiken? När lärarkåren till en högre grad blir utbrända kommer detta att leda till en av tre möjligheter.

Det första av dessa är att andra lärare i skolan kommer att tvingas ta den utbrända lärarens lektioner och andra ansvarsuppgifter. Det här kan leda till en ond cirkel där de lärare som blir kvar när deras kolleger blir utbrända och sjuklediga får mera att göra. Detta kan i sin tur mycket väl leda till att fler av dessa lärare i sin tur blir utbrända. (Perlito et al., 2021) Som syns här är detta inte en lösning som fungerar i längden och en annan lösning måste hittas på lång sikt.

Den andra möjligheten är att skolan tar in vikarier för att fylla den platsen som blivit tom när den ordinarie läraren blivit utbränd. Problemet med detta är att det inte kan garanteras att vikarien i fråga är en behörig lärare, eller ens kompetent att ta på sig de ansvar som den sjukanmälda läraren lämnar efter sig. Av praktiska orsaker kan det hända att det i vissa fall inte finns några andra lösningar att ta till på kort sikt men i längden bör det undvikas då detta kan sänka kvaliteten på undervisningen som eleverna får (Glatfelter, 2006).

En tredje möjlighet som tekniskt sett också finns är att ingen tar över för den sjukanmälda läraren. I stället kunde en alternativ lösning hittas, som att fördela de elever som tillhör gruppen som den sjukanmälda läraren skulle ha haft på de övriga grupperna. Alltså göra grupperna större men färre. På detta sätt kunde skolan klara av att undervisa alla sina elever utan att tvingas ta in en vikarie. Problemet med detta är att man inte kan göra grupperna alltför stora utan att försämra nivån på undervisningen. Dessutom kommer de elever som blir tilldelade en annan klass att hamna med okända klasskamrater, vilket kan göra att de blir utanför och detta ökar risken för att mobbning inträffar i klassrummet (Garandau, Yanagida, Vermande, Strohmeier & Salmivalli, 2009). Denna lösning är problematisk och bör undvikas om det är möjligt.

Ingen av dessa tre möjligheter är en bra lösning på detta dilemma, åtminstone inte på lång sikt. Att använda vikarier på kort sikt kan vara ofrånkomligt, men detta ska inte ses som en permanent lösning på dilemman. För att en hög nivå på undervisningen ska kunna garanteras måste läraren vara kompetent. Det sätt som man säkerställer denna

kompetens är via lärarutbildningen (Glatfelter, 2006). Detta innebär att något bör göras för att se till att de behöriga lärare som finns inte blir utbrända eller överger läraryrket.

Ett annat problem som inträffar när en lärare blir utbrända är att det finns en kostnad associerad med sjukledighet. Lärare på sjukledighet lyfter sjukdagpenning samtidigt som en vikarie måste tillsättas för att hålla de lektioner som den sjuka läraren skulle ha hållit. Dessutom finns risken att den utbrända lärare väljer att inte fortsätta att jobba som lärare, vilket innebär att dennes utbildning blir till viss mån bortkastad (Nagy & Nagy, 1992). Detta är ett ämne som diskuteras i mera detalj i kapitel 2.2

Det som gör att detta är problematiskt och värt att studera överhuvudtaget är att om lärare inte orkar med sina jobb kommer stora delar av lärarkåren att söka sig till andra jobb där kraven inte är lika höga som inom läraryrket (Hughes, 2010). Det här kan mycket väl leda till att man börjar lida brist på behöriga lärare. Det är ett verkligt problem som i mån om möjlighet bör undvikas. Ett exempel på lärarbrist hittas i Sverige. Med begreppet lärarbrist menas här att antalet behöriga och yrkesverksamma lärare är färre än antalet lärarposter. I praktiken betyder detta att en del av platserna måste fyllas med vikarier som inte egentligen är behöriga att fylla rollen som de får. En hög arbetsmängd är inte den enda orsaken till att man lider brist på lärare i Sverige men det är åtminstone en bidragande orsak (Ivansson & Wernbom, 2014; Savonius, 2022).

Den forskning som finns om lärares arbetsmängd och stress i sin vardag är relativt internationell. Många olika länder är representerade i forskning gällande lärares arbetsmängd och stress. Detta inkluderar i allra högsta grad studier från Sverige. Dock är Svenskfinland inte representerad till en lika stor grad. Denna forskningslucka gör att det finns en orsak att studera hur läget i Svenskfinland ser ut gällande lärarnas arbetsmängd och hur de upplever sin bransch. Detta för att den oroväckande trend som de två tidningsartiklarna i början av detta kapitel (Furu, 2022; Finska notisbyrån, 2013) visade på ska kunna utforskas ytterligare.

1.1 Problemområdet

Utöver att ge eleverna den utbildning som de kommer att behöva i senare stadier av sin skolgång och i arbetslivet efteråt har skolorna en annan uppgift, också den mycket

viktig. Det är att eleverna ska fostras till goda, kunniga och aktiva medborgare som utövar sina demokratiska rättigheter och friheter på ett ansvarsfullt sätt. (Utbildningsstyrelsen, 2014) Det faller alltså på skolan att se till att eleverna blir ansvarsfulla medborgare i samhället och som demokratiskt deltar i samhällets utveckling. Detta är en mycket stor uppgift, vilket gör att det är mycket viktigt att skolan fungerar på tänkt sätt så att detta uppdrag kan fullföljas.

När arbetsmängden för de lärare som ska fullfölja det här uppdraget ökar kommer inte dessa lärare att klara av att fullfölja det här uppdraget längre, vilket blir problematiskt i sig. Det kan leda till att eleverna får en halvfärdig samhällelig och politisk socialisering eller att vissa elever börjar halka efter, inte lär sig det som de skulle behöva lära sig och riskerar att marginaliseras. Det här kan få konsekvenser i framtiden när det kommer till dessa elevers kompetenser och resurser för att klara sig i samhället (Perlito et al., 2021).

Också ur ett jämlikhetsperspektiv är detta problematiskt, eftersom alla elever har rätt till en god utbildning (Utbildningsstyrelsen, 2014). Här är det de svagare eleverna som huvudsakligen är i riskzonen. Om läraren får för mycket att göra och inte längre hinner med allt jobb som måste göras så är det de svagaste som först kommer att börja halka efter. Detta medför olika problem i sig, inte minst vad beträffar framtida social jämlikhet (Perlito et al., 2021).

Denna samhällsfostrande aspekt av skolan gör den till en viktig statsvetenskaplig institution samtidigt som den i allra högsta grad också är en pedagogisk sådan. Skolans roll i formandet av de framtida medborgarna kan inte överskattas. Det samhällsfostrande arbetet som skolorna gör innebär att dessa skolor och de lärare som verkar däri är intressanta att studera ur ett statsvetenskapligt perspektiv.

Diverse reformer inom den offentliga sektorn har också påverkat skolan, och dessa riskerar att inverka negativt på skolans arbete och via det elevernas samhällsfostran. Sandén (2015) fann att administrativa arbetsuppgifter är en följd av flera av dessa skolreformer. Denna ökning inom de administrativa arbetsuppgifterna gör i sin tur att mindre tid blir åt till lärarens egentliga arbetsuppgifter. Ett exempel som Sandén tog upp var New Public Management. Det är ett reformprogram som för den offentliga

sektorn som strävar till att mäta kvalitet, utveckling och effektivitet bland offentliga institutioner. Skolväsendet, som är en del av den offentliga sektorn påverkades också av denna reform, men Sandén menar att det i praktiken inte fungerar att reformera skolor och andra offentliga institutioner på samma sätt då deras verksamhet är så olika (Sandén, 2015).

1.2 Syfte och forskningsfråga

Avhandlingens syfte är att bidra med kunskap om de finlandssvenska lärares upplevelser av en ökad arbetsbelastning i skolarbetet. Studiens övergripande forskningsfråga är därför följande: *Vilka är lärarnas upplevelser om en ökad arbetsmängd?* För att denna övergripande forskningsfråga ska kunna besvaras så preciseras den tydligare genom tre preciserade forskningsfrågor. Dessa lyder:

4. *Upplever lärarna att deras arbetsmängd har ökat?*
5. *Varierar upplevelsen av att arbetsmängden ökat mellan lärare beroende på bakgrundsfaktorerna kön, ålder, region, yrkesinriktning samt skolform som man arbetar inom?*
6. *Vilka arbetsuppgifter upplever lärarna att har ökat?*

1.3 Avgränsningar och angreppssätt

Den här avhandlingen kommer att avgränsas på flera olika sätt. Bland annat är det endast den finlandssvenska lärarkåren som studeras. Det finns flera orsaker till det här, bland annat på grund av att det finns något av en forskningslucka vad beträffar lärarna specifikt i Svenskfinland. Det är också delvis av praktiska orsaker som avhandlingen håller sig till den finlandssvenska lärarkåren. Det empiriska datamaterial som avhandlingens undersökning bygger på är en enkät insamlad av Finlands svenska lärares förening FSL. Det här gör att det resultat som kan utläsas ur studien endast är representativt för finlandssvenska lärare. Även om det antagligen finns likheter mellan de finlandssvenska och de finska lärarnas upplevelser av sin arbetssituation så är det material som studien bygger på endast insamlat för finlandssvenska lärare och därför inte representativt för de finska lärarna. Detta är en punkt som diskuteras mera i kapitel 3.

Ett annat sätt som avhandlingen avgränsas på är genom de enkätfrågor som används i den här studien. Fokus i studien ligger på arbetsmängd och på lärarbranschen. Det här gör att många av de frågor som finns i enkäten förblir orörda då de inte berör det som denna studie fokuserar på. På detta sätt hålls studiens fokus relativt smalt och blir därför inte heller överambitiöst. I kapitel 3.3 beskrivs i detalj vilka enkätfrågor som används och hur de operationeliseras.

Avhandlingens empiriska studie är metodmässigt sett en statistisk analys av sekundärdata. Det som analyseras är enkätdata som samlades in bland FSL:s medlemmar för FSL:s eget bruk men som gjordes tillgängligt för denna studie i vetenskapligt syfte. Resultatredovisningen görs i form av korstabuleringar av de studerade variablerna. Detta ger en bred bild av hur lärarna ser på sin arbetsmängd och sin bransch. Också detta diskuteras mera i detalj i kapitel 3.

1.4 Avhandlingens disposition

Denna avhandling är strukturerad enligt följande: Detta första kapitel fungerar som en introduktion till avhandlingens tema. I detta förklaras först det grundläggande problem som avhandlingen som helhet studerar och varför det här är ett samhällsligt relevant problem. Detta efterföljs av en beskrivning av avhandlingens struktur. Förutom det här framkommer också avhandlingens preciserade forskningsfrågor i detta kapitel.

Avhandlingens andra kapitel utgör den teoretiska referensram som ligger som grund för studien. I detta kapitel presenteras först tidigare forskning inom ämnet som är relevant för avhandlingen. Efter det följer en beskrivning av de teoretiska utgångspunkter som utgör studiens grund.

Det tredje kapitlet i avhandlingen är ägnat åt den empiriska studie som avhandlingen som helhet presenterar. Kapitlet presenterar undersökningens metodval och det material som utgör grunden för studien. Förutom att presentera metoden och materialet innehåller kapitel tre också en diskussion om dessa och vilka fördelar och nackdelar som följer med det angivna valet. Utöver detta finns avhandlingens validitets- och reliabilitetsdiskussion i detta kapitel.

Avhandlingens fjärde kapitel innehåller en presentation av resultatet av studiens analys. I kapitlet presenteras de korstabeller som utgör studiens resultat. Utöver detta presenteras i text vilka resultat som kan utläsas ur varje tabell. Kapitel fyra håller sig också i sin helhet till att presentera resultaten och analysera dessa, medan kapitel fem diskuterar avhandlingens resultat.

Kapitel fem i avhandlingen innehåller resultatdiskussionen. Där diskuteras studiens resultat och hur detta relaterar till den tidigare forskningen och de relevanta teorier som behandlades i kapitel 2. I detta kapitel diskuteras också studiens metodval och vilka konsekvenser detta har haft på studiens resultat. Kapitlet avslutas med förslag på fortsatt forskning.

2 Teoretisk referensram

I detta kapitel behandlas de för avhandlingen relevanta teoretiska utgångspunkterna. Dessa teoretiska utgångspunkter har fått sina egna underrubriker i kapitlet. I dessa underkapitel presenteras de relevanta vetenskapliga teorierna som avhandlingen bygger på.

2.1 Lärarnas arbetsmängd

Fackföreningen Lärarnas Riksförbund i Sverige genomförde år 2011 en arbetsmiljöundersökning bland sina medlemmar. Resultatet från denna undersökning pekade på en försämrad arbetssituation. Bland annat genom kraven på att lärarna utför allt mera administrativt arbete. En liknande undersökning från 2022 utfördes av OAJ, undervisningssektorns fackorganisation i Finland. Den påvisade att 60 % av lärarna upplever att deras arbetsmängd är för stor. I den undersökning som OAJ gjorde två år tidigare var motsvarande del 53 %. Detta innebär en ökning på 7 procentenheter på bara två år (Lärarnas Riksförbund, 2011; Fagerholm, 2022).

Materialet till OAJ:s arbetslivsbarometer, som deras arbetsmiljöundersökning kallas, samlades in under november och december 2021 (Fagerholm, 2022). Under den här tiden var coronapandemin ännu mycket kännbar och tiderna av distansundervisning var ännu i färskt minne, vilket kan ha påverkat respondenternas svar, men i vilket fall som helst är en ökning med sju procentenheter på bara två år en allvarlig trend.

En hög arbetsmängd bland lärare och dess konsekvenser är något som många forskare har behandlat under årens lopp. Att ha för mycket arbete som man måste hinna med har konstaterats vara en bidragande orsak till utbrändhet, också i andra branscher (t.ex. Maslach & Leiter, 2016). En av dem som tagit upp om överbelastning gällande arbete är Byrne. Hon nämner arbetsöverbelastning som en av de organisatoriska faktorerna som kan bidra till att en lärare blir utbränd (Byrne, 2006).

Byrne menar att arbetsöverbelastning omfattar två olika delar. Dessa kallar hon kvalitativ och kvantitativ arbetsöverbelastning. Med kvantitativ arbetsöverbelastning

menar Byrne att det finns för många saker som ska göras och för lite tid för att kunna klara av alla dessa till en tillräckligt bra standard. Med kvalitativ arbetsöverbelastning menas svårighetsgraden på ett arbetsmoment. Det vill säga att en viss del av arbetet är så utmanande att läraren inte klarar av att göra det på en tillräckligt bra nivå inom en rimlig tidsram (Byrne, 2006).

Byrnes indelning kan sammanfattas i att läraren antingen har för många uppgifter för att hinna med eller en för svår uppgift för att hinna med. Hon fortsätter med olika faktorer som hör under arbetsöverbelastning. Det första av dessa faktorer är stora mängder administrativt arbete. Detta är något som redan har nämnts i det här kapitlet. Den stora mängd pappersarbete och andra administrativa arbetsuppgifter tar upp mycket av lärarens tid och därför blir det mindre tid över för andra uppgifter. En annan faktor som Byrne tar upp är för stora klasser där eleverna är på mycket olika nivå vad gäller deras akademiska prestationer. Detta gör att det är svårare att göra prov och arbetspapper åt eleverna, samtidigt som det tar mera tid att planera en lektion åt en grupp med heterogen kunskapsbas. Faktorer som påtvingade tidskrav och att åläggas undervisa i andra ämnen än sina egna är också moment som orsakar att läraren riskerar att bli utbränd på grund av att hennes arbetsmängd är för hög (Byrne, 2006).

Det som Byrne här pekar på är att arbetsmängden kan delas in i kvalitativ och kvantitativ arbetsmängd. Av dessa två är det den kvantitativa aspekten som över tid har börjat ta upp mera av lärarens arbetstid då de administrativa uppgifterna växer och läraren måste försöka hitta tid för mer och mer administrativt arbete (Higton, Leonardi, Richards, Choudhoury, Sofroniou & Owen, 2017). Med det sagt bör arbetsmängden ses i sin helhet och inte bara den kvalitativa eller den kvantitativa aspekten ges fokus, då de påverkar varandra. Den kvantitativa arbetsmängden blir inte problematisk innan den råa mängd arbete som måste göras hopar sig och de kvalitativa bitarna inte har möjlighet att ta den tid som det kräver. Behovet att ransonera sin tid på grund av det kvantitativa är det som gör det kvalitativa till ett problem (Easthope & Easthope, 2010)

2.1.1 Krav

En lärare ställs konstant inför olika krav. Hon måste hinna hålla utvecklingssamtal, föräldramöten och möten med kolleger. Hon måste övervaka på raster, hinna med sekvensplaneringar och föra vitsordsdiskussioner med eleverna. Hon ska hålla prov

och förhör och hinna tillverka och rätta dessa. Det finns otaliga större och mindre saker som en lärare har som krav på sig att hinna med. Allt det här är dessutom saker som läraren måste hinna med utanför att planera och hålla lektioner, vilket borde vara lärarens prioritet. Kornhall (2018) skriver om att kraven som läraren träffar på i sin roll och i sitt yrke är många och kommer både utifrån och inifrån en själv. Denna indelning kan användas här för att synliggöra denna aspekt något effektivare.

De interna kraven som Kornhall nämnde är lärarens egna krav på sig själv. Det är lärarens egen bild över hur mycket man ska hinna göra, hur bra ens planeringar ska vara, hur hög nivån på undervisningen ska vara, hur bra de uppgifter som man gör åt ens elever ska vara och många andra småsaker som läraren kräver av sig själv.

Många av de uppgifter som en lärare ska göra är sådana av naturen att de aldrig blir riktigt färdiga. Till exempel kan en lektion eller en sekvens kan planeras i många timmar. Det här gör att det blir viktigt för läraren själv att kunna sätta punkt då det är tillräckligt bra. Detta är något som Hanneberg och Hedberg (2019) lyfter fram. De nämner att de försöker att fara hem i god tid minst en dag i veckan. Det kommer alltid att finnas något som man kan jobba lite extra på men läraren måste själv kunna sätta punkt då det behövs för att bibehålla sin ork.

Kornhall menar att läraren måste lära sig att inte hålla så hårt i dessa interna krav. Som redan nämndes konstaterade han att en lärare måste låta sig själv bli lite slarvig. Han menar att läraren omöjligt kan uppfylla alla de många kraven som hen ställs inför inom sin roll, och därför bör hen inte låta sig bli stressad i onödan av det. Med det menar han dock inte att läraren ska slappa sig igenom sitt liv och ta varje dag som den kommer. I stället betonar han att läraren ska prioritera det som verkligen är viktigt inom läraryrket, nämligen att se till att eleverna får en ordentlig undervisning och faktiskt få möjligheten att lära sig något.

Till skillnad från de interna kraven kommer de externa kraven utifrån. Detta kan vara både från förmän och från chefer men också från högre instanser såsom utbildningsstyrelsen i form av läroplanen. I princip kunde här listas alla krav som en lärare träffar på som inte grundar sig i dennes egen bild av hur hen bör vara inom rollen som lärare. Allt utifrån kan ses som externa krav. Det kommer också att finnas

områden där de externa och de interna kraven är på samma linje. Detta sker ofta på de viktigaste punkterna som att eleverna bör få en bra undervisning i en trygg lärmiljö. Det här är både något som läroplanen poängterar och något som en lärare också kommer att hålla som viktigt (Kornhall, 2018).

Orsaken att det är värt att studera dessa krav är att de utgör en stor del av lärarens vardag. Dessa krav styr lärarens arbete från dag till dag. Att göra upp en kursplanering som vid behov kan redovisas är ett måste som läraren helt enkelt måste hitta tid att göra. Ett annat exempel på det här är kravet på mera dokumentation som har blivit en del av lärarnas dagliga arbete.

Dessa administrativa uppgifter måste göras som en del av arbetet, vilket givetvis tar tid. Det här sker ofta utan att andra uppgifter som läraren redan har tas bort. En arbetsmiljöundersökning som lärarnas riksförbund i Sverige gjorde 2011 fann en kraftig ökning bland lärarnas administrativa uppgifter. Den här ökningen hade dessutom skett utan att lärarnas andra arbetsuppgifter hade minskat (Lärarnas Riksförbund, 2011).

2.2 Orsaker till ökad arbetsmängd

Eftersom det kan påvisas att lärarnas arbetsmängd har ökat är det logiskt att studera den bakomliggande orsaken till denna förändring. Denna förändring i arbetsmängden hos lärare kan i stor del spåras till olika statligt initieradeskolreformer vars mission det var att försöka förbättra vissa aspekter av undervisningen. Det egentliga ursprunget hittas i de reformer som genomfördes redan på 1980- och 90-talet. Detta var en tid av omfattande reformeringar och stora delar av västvärlden gjorde liknande reformer. De värderingar som skulle framträda mera via dessa reformer var kostnadseffektivitet och konsumentmakt. Inom den offentliga sektorn och därigenom skolvärlden tog detta formen av ökad transparens. Vissa forskare menar att detta ledde till att det administrativa arbetet inom den offentliga sektorn ökade men detta har visat sig vara mycket svårt att mäta (t.ex. Sandén, 2015).

Det mera kännbara för lärarnas del har varit att i samband med dessa reformer har en del av det administrativa arbetet flyttats nedåt i organisationen, från kommunens

tjänstemän till lärarna. När kravet på att göra mera administrativt arbete läggs på en lärare kommer detta att ske på bekostnad av något annat, vilket riskerar att vara kvaliteten på undervisningen. Förutom detta finns det också andra risker och negativa konsekvenser kopplade till överadministration, också utanför det som specifikt berör läraren. De mest framträdande konsekvenserna har sagts vara att arbetsmiljön lider till följd av överadministration och att avprofessionalisering i förlängningen kan bli ett problem. Det innebär att själva undervisningen tappar mark i en skola då det administrativa i organisationen ges prioritet genom reglering och standardisering av yrkets verksamhet (Sandén, 2015; Stenlås, 2009).

I en rapport från svenska Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi som studerar hur dessa skolreformer har påverkat skolan i Sverige påvisas att läraryrket har alltmera trängts av olika reformer på en rad områden (Stenlås, 2009). Detta har minskat utrymmet för lärarna att utöva sin professionella yrkesroll. I rapporten konstateras också att framtida skolreformer inte bör göras på samma sätt och med samma mål som de tidigare reformerna. I stället rekommenderas att lärarnas arbetsvillkor och professionella autonomi ska få vara en central punkt i framtida skolreformer.

2.3 Konsekvenser av ökad arbetsmängd

En av konsekvenserna av att arbetsmängden ökar är att stressen också ökar. Detta kan i sin tur ha ytterligare konsekvenser som ökad risk för utbrändhet. Mera specifikt kan högre stress i arbetet föra med sig svåra konsekvenser, som resulterar i att läraren riskerar att bli utbränd. Byrne (2006) räknar upp många olika faktorer som påverkar på en lärares risk att bli utbränd. Många av dessa faktorer påverkar olika lärare på olika sätt och är också olika i sin natur. Till exempel nämner hon att klasstorlek och den skolform som läraren undervisar i påverkar på olika sätt denna lärares risk för att bli utbränd. Byrne räknar upp många olika faktorer som i större eller mindre grad har en viss inverkan. Bland dessa variabler inkluderas just arbetsmängd (Byrne, 2006).

Byrne menar alltså att en hög arbetsmängd direkt påverkar risken för att bli utbränd men en regelrätt utbrändhet är inte den enda effekten. Eftersom utbrändhet är en process som vanligen byggs upp under år eller till och med decennier (Rudow, 2006). Det här gör att det är osannolikt att en nyexaminerad lärare hinner bli utbränd. Det är

mera sannolikt att hon helt enkelt märker att läraryrket är för stressigt henne och söker sig därför till en annan bransch. Dock är effekterna tämligen samma för skolans del, det vill säga att en lärare faller ur ledet. Det finns ändå vissa aspekter av en utbrändhet som skiljer dessa åt.

Om någon blir regelrätt utbränd är det relativt vanligt att hen väljer att byta jobb. Detta kan ses som en logisk metod att komma bort från den situation som orsakade den mängden stress att personen väljer att prova på ett nytt jobb i hoppet om att det nya jobbet är mindre stressigt. Men inte alla väljer att göra det. Vissa lärare blir kvar i jobbet som lärare även efter en period av utbrändhet (Hughes, 2010). Den här situationen kan ses från ett binärt perspektiv. Om en lärare blir eller riskerar att bli utbränd kan hen välja att antingen byta bransch eller också att inte göra det. Det som är problematiskt med detta är att båda alternativen medför negativa konsekvenser, både för läraren själv och för andra runt denne och för samhället i stort.

I en situation där en lärare fortsätter inom branschen efter att ha blivit utbränd kommer detta att medföra vissa konsekvenser. Hughes (2010) skriver att en lärare i en sådan situation kan inverka negativt på utbildningsprocessen, särskilt om hen inte har återhämtat sig fullständigt efter sin period av utbrändhet. Detta är något som kan ta flera år att göra ordentligt. För lärarens egen hälsa är det dock viktigt att hen får återhämta sig ordentligt eftersom att återgå för tidigt riskerar att permanent skada både hennes emotionella och fysiska hälsa (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996).

Hughes menar att lärare som återvänder efter att ha varit utbrända tenderar att ha en lägre kapacitet för de dagliga stressmoment som en lärare möter på sitt arbete. Detta kan göra att hen inte längre klarar av att utföra sitt arbete på en god nivå vilket kommer att göra att undervisningen som den här läraren gör kommer att lida. Detta gör att det blir ännu viktigare att undvika utbrändhet inom lärarkåren (Hughes, 2010).

Utifrån samhällets perspektiv går det att identifiera ytterligare ett problem med att lärare blir utbrända. I Finland är universitetsutbildningen kostnadsfri för den studerande vilket innebär att det är staten som betalar för den utbildning som lärarstuderande får. Detta utgör en ganska stor summa pengar per utbildad lärare. Om en lärare då blir utbränd och antingen byter bransch eller gör ett sämre jobb efteråt

kommer detta att utgöra en förlust på den investering som staten gjort i hennes utbildning. Utöver allt detta har den utbrända läraren rätt till en sjukförsäkring under den tid hen är utbränd vilket utgör ytterligare en kostnad. Summa summarum innebär varje utbränd lärare en kostnad vilket gör vikten av att undvika utbrändheten så mycket viktigare (Hughes, 2010).

Det är inte heller bara risken av en nalkande utbrändhet som är det enda negativa i ett stressfyllt arbete. Den stress som någon upplever i arbetet kan medföra negativa konsekvenser i sig. Olika faktorer påverkar hur mycket stress som en anställd upplever på sin arbetsplats men resultatet av dessa är ändå de samma. Arbetaren kan komma att känna att denna stress försämrar dennes fysiska och mentala tillstånd. Det här kan komma att leda till att arbetsplatsen börjar fungera sämre, att arbetet inte förlöper lika bra som tidigare och att de anställda börjar vara frånvarande till exempel genom att sjukskriva sig (Colligan & Higgins, 2008).

Utöver att bli utbränd kan lärarna helt enkelt märka att det blir för mycket stress inom lärarbranschen och därför välja att byta bransch. Effekten av detta är dock i princip densamma som om läraren i stället blivit utbränd, det vill säga en yrkesverksam lärare mindre. För skolans del leder detta i sin tur till dilemmat med hur den tomma posten ska fyllas. I en situation där det finns behöriga lärare att anställa innebär detta inte något större problem men så är sällan fallet i verkligheten och en annan lösning måste ofta hittas (Norlund & Eriksson, 2021). Resultat från tidigare forskning visar att orsakerna till att lärare väljer att byta bransch är att de upplever att arbetsmängden är för stor (Smithers & Robinson, 2003).

2.4 Hantering av arbetsmängden

Vad kan då göras för att hantera den stress som uppkommer från att ha en hög arbetsmängd och stressen av att känna att man har många krav på sig? Denna fråga kan ses från två olika perspektiv. Det första och kanske mest självklara perspektivet är lärarens. Vad läraren själv kan göra för att hantera den stress som hen upplever i sin vardag. Det andra perspektivet som denna fråga kan ses ifrån är utifrån eller uppifrån. Vad utbildningsväsendet och samhället som helhet kan göra för att lärarna ska klara av sin vardagsstress och inte överge läraryrket.

Gällande vad lärarna själva kan göra för att motverka den stress som de upplever i vardagen finns det strategier och metoder som kan användas i det här ändamålet. Dessa benämns under samlingsnamnet *coping*. Det här begreppet innefattar både kognitiva och beteendemässiga svar på de stressmoment som kan mötas i vardagen. *Coping* som begrepp består av tre delar: försök att lösa själva problemet, försök att hantera sina känslor och försök att hantera sociala relationer i tider av hög stress (Stephenson, King & DeLongis, 2016).

Hur väl dessa stresshanteringsmetoder verkligen fungerar sägs bero på flera olika faktorer, bland annat personligheten hos den som är stressad och dennes kolleger och också den sociala och kulturella kontexten som berör situationen i fråga. Det här gör att det inte finns en enda metod eller strategi som fungerar vid alla situationer, vilket i sin tur gör att flexibilitet med copingstrategierna är kritiskt viktigt (Stephenson, King & DeLongis, 2016). Dessutom är flera av copingstrategierna på andra sätt negativa för läraren själv. Exempel på sådana är bland annat att undvika problemen och vad som kallas *okontrollerad aggression*. Det finns också positiva copingstrategier, men den enda av dessa som sägs vara någotsånär effektiv är fysisk träning (Austin, Shah & Muncer, 2006)

Problemet med att förlita sig på diverse copingmekanismer är att de endast åtgärdar symptomen och inte det bakomliggande problemet (Carver, Scheier & Weintraub, 1989). Eftersom copingmekanismerna inte heller är så effektiva på att hantera den upplevda stressen bör läraren undvika att förlita sig på dem och i stället försöka undvika en situation där hen upplever för mycket stress i sitt arbete. Detta leder in på det andra perspektivet att studera hantering av arbetsmängden, vad samhället som helhet kan göra för att lärarnas upplevda stress i arbetet inte ska bli för stor.

Utifrån perspektivet av samhället i övrigt finns det vissa saker som kunde göras för att minska på lärarnas upplevda stress. Här finns också möjligheten att gå djupare och kunna åtgärda själva grundproblemet i stället för att endast bota symptomen. Aktörerna här, det vill säga utbildningsväsendet och samhället som helhet har makten att åtgärda de allvarligaste problemen som finns i lärarnas vardag. En av de delarna av arbetsmängden som har ökat och därför utgör ett verkligt problem är dokumentation

(Higton et al., 2017). Att minska på de arbetsområden som har ökat mest kunde åtgärda problemet med en för hög arbetsmängd hos lärarna åtminstone delvist. Till exempel kunde kravet på dokumentation minskas och delar av det flyttas till byråkratisk personal så att lärarna får mera tid att äga åt undervisning.

2.5 Tvåfaktorsteorin

I detta sista underkapitel inom kapitel två tas upp en relevant teori som kan appliceras på lärarnas situation. Detta underkapitel är placerat sist i ramverket eftersom det är viktigt att läsaren först har fått en bild av de övriga faktorerna som påverkar och utgör lärarens vardag.

Den amerikanske psykologen Frederick Herzberg myntade år 1959 det begrepp som han kallade *two-factor theory*, eller tvåfaktorsteorin. Enligt Herzberg påverkas en arbetare av två olika faktorer och hur bra dessa faktorer är kommer att påverka hur arbetaren trivs på sin arbetsplats. Dessa faktorer kallas motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Hygienfaktorerna är de mest väsentliga delarna som arbetarens lön, arbetets ledning, arbetarens relation till sin chef, relationerna till kolleger, arbetsförhållanden och arbetsplatsens administration. Dessa är enligt Herzberg de viktigaste faktorerna för ett arbete, men de bidrar inte direkt till arbetarens motivation och får henne inte att känna tillfredsställelse i sitt arbete (Herzberg, 1959).

Motivationsfaktorerna är de som gör att arbetaren känner sig värderad och får henne att trivas med sitt arbete. Exempel på motivationsfaktorer är själva arbetet i sig, att arbetaren får en viss mängd ansvar, prestationer, möjlighet att avancera och erkännande för det arbete hen gör. Herzberg förklarar att han menar att ett arbete kan ha hög eller låg hygien och motivation och det är i kombinerandet av dessa som de fyra möjligheterna som utgör denna teori grundas (Herzberg, 1959).

I ett jobb med både hög hygien och hög motivation kommer de anställda att vara motiverade och trivas till fullo. Det här kan sägas vara den optimala arbetsplatssituationen och de anställda är mycket nöjda. På en arbetsplats med hög hygien men låg motivation har de anställda egentligen inget att klaga på men de är inte

heller vidare motiverade. De jobbar helt enkelt för sin lön men inget mera utöver det (Herzberg, 1959).

På en arbetsplats med låg hygien och hög motivation finns det intressanta med Herzbergs teori utifrån perspektivet för den här avhandlingen. Där är de anställda motiverade med arbetet. De trivs med sina jobb och anser att deras arbete är stimulerande och intressant men deras löner och de arbetsförhållanden som de jobbar i når inte upp till en tillräckligt hög standard. Detta kommer att leda till klagomål och missnöje från de anställda, i detta fall lärarna (Herzberg, 1959). Detta scenario stämmer bra in på den bild som målas upp av OAJ:s och FSL:s medlemsundersökningar som behandlades i kapitel 1 (Furu, 2022) och faktumet att lärarna valde att dra ut i strejk på grund av sina låga löner (OAJ, 2022; Lång, 2022).

Avslutningsvis finns det ännu en fjärde situation enligt Herzberg för hans tvåfaktorsteori. Det gäller en arbetsplats med låg hygien och låg motivation. Det här är det sämsta möjliga för en arbetsplats. Arbetarna har en låg motivation och kommer inte att trivas med sina jobb och har många klagomål (Herzberg, 1959).

Som avslutning på kapitel 2 följer här en kort diskussion om urvalet bland de oberoende variablerna. Dessa variabler presenteras vidare i kapitel 3.3 och redovisas för i tabellerna 1 – 5. Den första av de oberoende variablerna är födelseår. Det är mycket möjligt att lärarnas upplevelser varierar beroende på hur gammal respondenten i fråga är. Därför används denna oberoende variabel för att visa eventuella skillnader vad gäller respondenternas ålder.

Den andra oberoende variabeln som används i studien är den region som respondenten arbetar i. Den variabeln kan visa på eventuella geografiska skillnader bland lärarnas åsikter. Till exempel om lärare från Österbotten säger att arbetsmängden har ökat mycket, medan lärare från Nyland säger att arbetsmängden inte har ökat alls. Det skulle visa på en geografisk skillnad i lärarnas svar.

Den tredje och den fjärde oberoende variabeln är lärarnas yrkesbeteckning respektive skolform. Det vill säga vilken typ av lärare det gäller och vilken skolform som de arbetar i. Till exempel kan rektorerna stå för en stor del av de som anser att

arbetsmängden har ökat. På samma sätt kan också till exempel gymnasielärarna vara de som upplever att arbetsmängden har ökat, medan läget är annorlunda i lågstadiet och högstadiet. Dessa variabler kan uppvisa sådana variationer. Det är mycket möjligt att just rektorerna anser att deras arbetsmängd ökat mycket, medan ämneslärarna inte upplever samma saker.

Den femte och sista oberoende variabeln är lärarnas kön. Det är mycket möjligt att manliga lärares åsikter skiljer sig avsevärt från sina kvinnliga kolleger. Hur denna variation ser ut är svårt att förutspå, men eventuella variationer i åsikterna bland könen får utifrån denna variabel.

3 Upplägg och genomförande

I detta kapitel presenteras och motiveras studiens metod och alternativa metoder och tillvägagångsätt diskuteras också. Därefter presenteras studiens material. Kapitlet avslutas med att operationaliseringen av de preciserade forskningsfrågorna görs, samt en beskrivning av studiens genomförande.

Det studerade fallet i den här studien är den finlandssvenska lärarkåren. Antagandet är att läget gällande arbetsmängden för lärarna i Svenskfinland är det bästa i landet. Detta är för att de finlandssvenska skolorna tenderar att vara mindre och ofta belägna på landsbygden. De tenderar att vara mera socialt, lingvistiskt och etniskt homogena, vilket gör att arbetssituationen blir lättare för de lärare som jobbar där. Detta gör att om läget i Svenskfinland är dåligt kommer läget i resten av landet att vara värre. Esaiasson et al. (2017) kallar detta för kritiskt fall. Detta är orsaken till att Svenskfinland är det studerade fallet.

Teorin bakom kritiska fall är att det bästa fallet identifieras och analyseras för att därifrån kunna dra slutsatser om andra icke-studerade fall. Om läget är dåligt i det bästa fallet kan det antas att det är ännu sämre i övriga fall. Det gör att ett kritiskt fall teoretiskt sett kan ge en bild av minimiläget, det vill säga hur dåligt läget åtminstone är. Kritiska fall kan också användas andra vägen. I sådana fall studeras det sämsta möjliga fallet och ifall det inte är så dåligt som det borde vara kan det antas att i övriga fall är det inte så dåligt heller (Esaiasson et al., 2017).

3.1 Forskningsdesign

Som nämndes i inledningskapitlet är studiens forskningsfråga denna: *Vilka är lärarnas upplevelser om en ökad arbetsmängd?* Denna övergripande forskningsfråga preciseras ytterligare i tre preciserade forskningsfrågor som lyder: *Upplever lärarna att deras arbetsmängd har ökat? Varierar upplevelsen av att arbetsmängden ökat mellan lärare beroende på bakgrundsfaktorerna kön, ålder, region, yrkesinriktning samt skolform som man arbetar inom? Och Vilka arbetsuppgifter upplever lärarna att har ökat?*

Det finns flera olika forskningsdesigner som skulle lämpa sig för att besvara dessa forskningsfrågor. Ett exempel på detta vore en longitudinell design, det vill säga att studera utvecklingen av lärarnas upplevelser vad gäller deras arbetsmängd över tid. Problemet med detta är att insamlingen av data till en longitudinell design av naturen kräver tid, vanligen flera år. Detta gör att i fall där färdiga data som sträcker sig bakåt i tiden inte finns tillgängliga är en longitudinell design inte lämpad för en magisteravhandling, där denna tidsram inte finns. Denna design vore dock mycket intressant då den kunde ge en bred insikt i lärarnas upplevelser av sin arbetsmängd, samtidigt som den också hade kunnat visa på hur dessa upplevelser förändras över tid (Bryman, 2016).

En annan potentiell forskningsdesign som kunde lämpa sig bra för att besvara studiens forskningsfrågor vore en fallstudie, till exempel av en bestämd skola. Detta kunde göras både kvalitativt med till exempel kvalitativa intervjuer eller kvantitativt med en surveystudie. Detta skulle möjliggöra en djupare insikt i det studerade fallet vilket skulle bidra med en djupare förståelse i materialet. Detta skulle dock ske på bekostnad av bredden vilket i sin tur kommer med vissa negativa sidor. Denna avsaknad av en bred insikt skulle göra både generaliserbarheten och kausalitetsbanden svårare att avgöra, vilket gör att studiens resultat är mindre användbara än vid en bredare forskningsdesign (Bryman, 2016; Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Towns & Wängnerud, 2017).

Den forskningsdesign som används i denna studie är en tvärsnittsdesign. Bryman (2016) jämför en tvärsnittsdesign på många sätt med en longitudinell design utan förändring över tid. En av de aspekter av en tvärsnittsdesign som skiljer den från bland annat en longitudinell design är att det datamaterial som används i studien ska vara insamlat under en enda tidsperiod. Detta är för att det inte ska kunna inträffa någon händelse som kan påverka delar av materialet men inte hela. I praktiken kommer alltid insamling av ett datamaterial att ta en viss tid men vad gäller en tvärsnittsdesign så ska den tid som denna insamling tar vara så kort som möjligt (Bryman, 2016).

En tvärsnittsdesign ger en bred bild av det som studeras tack vare att den baseras på en stor mängd data. Detta möjliggör att det resultat som kan utläsas från studien har en hög generaliserbarhet på den population som datamaterialets sampel representerar.

Detta är en stor fördel med denna design som är svår att nå på liknande sätt med andra alternativ. En tvärsnittsdesign gör det också möjligt att upptäcka sambandsmönster mellan olika variabler (Esaiasson et al., 2017). I denna studies fall innebär det att det går att studera hur olika variabler påverkar på lärarens upplevelser av sin arbetsmängd. Eftersom det är just detta som studeras i denna avhandling är det en tvärsnittsdesign används här.

Med det sagt finns det också nackdelar med att använda en tvärsnittsdesign. Den främsta av dessa är att resultatet bara belyses ytligt. Det går inte att utläsa någon djupare förståelse av detta problem utifrån det resultat som fås från en tvärsnittsdesign (Bryman, 2016). Med andra ord går det med en tvärsnittsdesign att visa på ett problem, men inte att på djupet komma fram till varför det här problemet har uppstått eller hur det kunde lösas. Denna nackdel till trots passar en tvärsnittsdesign bäst för den här studiens ändamål.

För att avsluta kapitlet kan här nämnas att studiens design också kan ses som en fallstudie i bredare mening där det studerade fallet är den finlandssvenska lärarkåren. I praktiken har det här ingen betydelse i den här studiens fall. Den metod och det material som används i studien gör att resultatet är den samma oberoende hur forskningsdesignen ses. Studiens metod och material behandlas i detalj härnäst.

3.2 Metod och material

En tvärsnittsanalys ställer vissa krav på både val av metod och material. När studiens design är en tvärsnittsdesign innebär detta att studiens metod måste vara en som passar i den valda designen. Till exempel passar inte en experimentell metod på data som samlats in via en tvärsnittsdesign. Dock finns det undantag till detta. Surveystudier av olika slag passar till alla möjliga metoder, såvida de frågor som ställs är formulerade så att rätt typ av data kan fås för den givna metoden (Bryman, 2016). För denna avhandlings del innebär detta att det finns ett antal metoder som kunde fungera, men den som valts är en kvantitativ dataanalys.

En kvantitativ dataanalys innebär att studiens data operationaliseras till forskningsbara variabler som sedan analyseras. I denna studie innebär detta att variablerna blir

analyserade mot varandra för att avgöra huruvida det finns relationer mellan dessa variabler. Bryman kallar detta för en *bivariat analys*. Dessa relationer kan visa på ett visst förhållande mellan två variabler men som Bryman också påpekar går det inte att härleda något samband mellan dessa variabler. Till exempel är det mycket möjligt att regionen som en lärare jobbar i är orsaken till lärarens upplevelser av hennes arbetsmängd men detta kan inte bevisas med den här metoden. Det är också lika möjligt att det är andra vägen så att lärarens upplevelser av sin arbetsmängd påverkar vilken region som hon väljer att jobba i. En annan möjlighet är att dessa variabler inte har något kausalitetssamband alls eller också att det finns en gemensam nämnare som är bakgrunden till båda variablerna. Även om det vore möjligt att gissa sig till hur kausalitetsbandet mellan två variabler i en given studie ser ut så kan detta inte bevisas med den här forskningsdesignen och metoden (Bryman, 2016; Esaiasson et al., 2017).

Detta utgör vad som kan sägas vara det största problemet med en tvärsnittsdesign. Eftersom materialet samlats in vid ett enda tillfälle kan det inte användas för att avgöra något kausalitetssamband mellan de analyserade variablerna. Detta är en bieffekt av den valda forskningsdesignen som är mera eller mindre omöjlig att åtgärda utan att byta till en annan forskningsdesign och metod helt (Esaiasson et al., 2017).

Något som däremot kan utläsas via en statistisk dataanalys är förhållandet, associationen, mellan variablerna. Ett exempel på ett sådant förhållande kunde vara respondenternas ålder relaterat till om de är medlemmar i facket, detta med hypotesen att äldre personer tenderar att vara mera fackligt aktiva, medan yngre inte är det i samma utsträckning. Denna analysmetod kunde då ge ett resultat som antingen bevisar eller motbevisar hypotesen. Det är denna typ av förhållande som kan utläsas ur en bivariat analys (Bryman, 2016).

Som tidigare nämndes består studiens material av enkätdata som är insamlat under oktober 2021 av FSL bland sina medlemmar. Enkäten som respondenterna svarat på består av ett antal frågor där de uppger sina upplevelser av olika aspekter om läraryrket. Majoriteten av enkätens frågor är flervalfrågor där respondenterna antingen svarar ja/nej eller hur mycket de håller med om ett givet påstående. Förutom dessa typer av frågor finns också öppna frågor där respondenterna har getts möjligheten att själva skriva in sina upplevelser. Dessa senare frågor kommer inte direkt att användas i

studien men någon av dessa kommentarer tas upp i diskussionskapitlet för att vidare belysa de upplevelser som kommer fram i siffermaterialet.

Det materialet som används i studien har valts för att det består av svar från många respondenter vilket gör att studiens resultat blir mera pålitligt. Det är också det bästa möjliga materialet som finns tillgängligt för att utföra den här studien. Ett alternativ vore att göra en egen enkätstudie. Detta skulle dock medföra kostnader både ekonomiskt och tidsmässigt, något som är onödigt arbete när detta material finns tillhanda. Ett annat alternativ vore att använda sig av en annan metod för att utföra studien i fråga. En kvalitativ intervjustudie skulle till exempel kunna ge intressanta resultat. Dock är generaliserbarheten till lärarkåren som helhet sämre vid en intervjustudie (Bryman, 2016), vilket är orsaken till att det alternativet valts bort. Detta innebär att det bästa kvarvarande alternativet är en kvantitativ dataanalys av tillgängligt enkätmaterial från FSL.

Vid en studie som baserar sig på enkätdata bör det granskas hur väl detta material representerar den studerade populationen. I detta fall gäller det hur väl de som svarade på enkäten (det vill säga studiens sampel) representerar den finlandssvenska lärarkåren som helhet. Det finns flera aspekter som påverkar generaliserbarheten, bland annat hur stor del av lärarkåren som är medlemmar i FSL och hur stor del av FSL:s medlemmar som svarade på enkäten. Förutom detta finns det metodbaserade aspekter att notera, samt övriga variabler som kön och ålder där vissa grupper kan vara överrepresenterade gällande både medlemskap i FSL och tendens att svara på enkäter.

Vad gäller den delen av generaliserbarheten som berör metoden finns egentligen bara fördelar att nämna. Eftersom en kvantitativ dataanalys baseras på en stor mängd respondenter kommer resultatet från en sådan studie att vara mycket generaliserbart till populationen som helhet. Detta är egentligen väldigt logiskt. 1500 personer kan representera en population på 6000 personer mycket bättre än 4–5 personer kan, vilket vore fallet om metoden vore en intervjustudie. Detta gör att i den här studiens fall är resultatet mycket representativt för den studerade populationen (Bryman, 2016).

Det är dock inte enbart metoden som inverkar på generaliserbarheten. En annan faktor kommer från respondenterna, nämligen hur väl de representerar den population som

studeras. I den här studiens fall blir det i praktiken två steg mellan respondenter och populationen som helhet. Det första steget är mellan de faktiska respondenterna och poolen som de är tagna från. Vad detta innebär är hur väl respondenterna representerar alla medlemmar i FSL. I en situation där alla medlemmar svarat på enkäten skulle det här steget falla bort men eftersom inte alla medlemmar kommer att svara på en enkät så finns det ändå här och bör därför nämnas. FSL uppgav våren 2023 att deras medlemsantal var totalt 5067. Detta antal inkluderar dock både lärarstudierande som är med i FSL:s underorganisation FSLF och pensionerade lärare som fortfarande är medlemmar i FSL. Eftersom enkäten som studien bygger på är riktade till yrkesverksamma lärare bör dessa två grupper sållas bort, vilket ger ett slutgiltigt tal på 4400 lärare¹. Detta är den pool varifrån enkätens respondenter är tagna. Detta kan jämföras med de 1514 respondenter som svarade på enkäten.

Det andra steget här är hur väl FSL representerar den finlandssvenska lärarkåren som helhet, det vill säga mellan poolen av potentiella respondenter och den studerade populationen. Problemet med att avgöra detta är att det inte finns något lärarregister i Finland. Detta gör att det är omöjligt att säga med säkerhet hur stor den studerade populationen verkligen är. Detta gör att det enda som kan sägas är att 4400 lärare är ett minimaltal, men det går inte att säga hur nära det verkliga talet detta minimaltal är.

Även om det verkliga talet vore dubbelt högre än detta minimaltal är förhållandet mellan antalet respondenter i studien och antalet i den studerade populationen mycket bra. Ju närmare dessa tal är varandra desto bättre kommer generaliserbarheten från studien att vara. Med tanke på att undersökningar som studerar hela den finländska befolkningen regelbundet görs genom studier med bara 1000 respondenter är denna studies urval mycket representativt för den finlandssvenska lärarkåren. Största skillnaden där är att i de landsomfattande undersökningarna blir respondenterna slumpade medan de i denna studies fall själva har fått välja om de vill delta i enkäten eller inte. Det är alltså frågan om självselektion och inte slumpad selektion.

¹ Data från egen kommunikation med FSL. Data erhållna via email.

3.3 Operationalisering

För att en studie ska kunna göras krävs variabler som kan mätas. Operationalisering beskrivs som den process där dessa mätbara variabler skapas utifrån det material som studeras och den teoriram som ligger som grund för studien i fråga. Esaiasson et al. (2017) beskriver detta som att *den teoretiska definitionen tilldelas en eller flera operationella variabler*. Det vill säga det som ska mätas tilldelas ett sätt med vilket det går att mäta. Att operationaliseringarna görs på korrekt sätt så att de operationella variablerna verkligen mäter det som den teoretiska definitionen säger att de ska göra är av yttersta vikt. Om detta slarvas med kommer studiens resultat inte att vara tillförlitliga på grund av att validiteten är låg. För denna studies del är den teoretiska definitionen redan mycket nära den operationella variabeln. Detta gör operationaliseringsprocessen smidig. Detta leder till att studiens validitet är god från första början. Detta diskuteras mera i detalj längre fram i kapitlet.

Enkätfrågorna som utgör studiens datamaterial operationaliseras till studiens variabler enligt följande: Den huvudsakliga punkten som studeras och som fungerar som beroende variabel är lärarnas arbetsmängd. Denna variabel operationaliseras genom fråga 58 i enkäten, som lyder: *Anser du att din arbetsmängd har ökat de senaste fem åren?* Dessutom används också fråga 55 i enkäten för det här ändamålet, dock i mindre utsträckning. Fråga 55 lyder: *Varför planerar du byte av bransch?* Detta är en följdfråga till fråga 54, *Planerar du byte av bransch?* Orsaken till att den här frågan används till att studera arbetsmängden är för att ett av svarsalternativen till fråga 55 är att arbetsmängden är för stor. Också fråga 58 har en relevant följdfråga i fråga 59, *vilka arbetsområden har ökat?* Som svarsalternativ till den frågan räknas upp flera olika områden som behandlats i kapitel 2. Bland dessa kan nämnas ökad dokumentation som behandlades i detalj redan tidigare.

Studiens beroende variabler presenteras i kapitel 4, och innan de oberoende variablerna presenteras bör här nämnas lite om validiteten. Som i alla studier finns det alltid validitetsproblem. Denna studie är inget undantag. En aspekt av validitetsproblem som kan ses här är faktumet att det material som används i studien är sekundärdata, det vill säga att det inte har samlats in för ändamålet att besvara just de forskningsfrågor som här ställs. Det ställer också vissa krav på operationaliseringarna. De måste göras

ordentligt så att studiens resultat verkligen mäter det som man ämnar mäta (Esaiasson et al., 2017). I denna studies fall är det här inte ett så stort problem då den fråga ur materialet som används som den huvudsakliga beroende variabeln i studien är så pass nära forskningsfrågan i formuleringen och den studerade populationen i materialet är densamma som i studien är denna studies validitetsproblem inte så stora men de bör ändå nämnas.

Gällande reliabiliteten ligger studien relativt bra till. Det höga antalet respondenter i förhållande till den studerade populationen gör att tillförlitligheten från materialets sida är relativt hög. En annan studie som studerade samma saker skulle komma fram till mycket lika svar. Från studiens sida är operationaliseringen så direkt att en annan studie med samma material skulle nå samma resultat som denna oberoende vilken metod som användes där. Den huvudsakliga nackdelen är att respondenterna har valts ut via självselektion. Detta innebär att de själva har fått välja att svara på enkäten om de så vill. Det gör att man inte kan säga hur representativa de som kände att de ville svara på enkäten är för lärarkåren som helhet. Med det sagt är reliabiliteten för studien bra.

Studiens oberoende variabler, i sin tur, kräver mycket lite operationalisering. Enkäten innehåller frågor gällande bland annat respondentens kön, ålder, arbetserfarenhet, skolform och region. Dessa behöver minimalt med operationalisering, då de flesta kan användas direkt. För att ge en bättre överskådlighet av studiens oberoende variabler följer här en presentation av dessa i tabellform. Majoriteten av dessa är mycket självklara, men där det behövs ges en närmare förklaring under själva tabellen.

Tabell 1: Fördelningen av lärarnas
födelseår

	<i>n</i>	%
1950–1954	1	0,1
1955–1959	42	2,9
1960–1964	185	12,8
1965–1969	242	16,8
1970–1974	232	16,1
1975–1979	225	15,6
1980–1984	184	12,8
1985–1989	153	10,6
1990–1994	143	9,9
1995–1999	32	2,2
2000–2004	1	0,1
Totalt	1440	100

Tabell 1 behandlar respondenternas födelseår. Med denna variabel går det att utläsa skillnader beroende på hur gammal respondenten är. Här bör nämnas att respondenterna har uppgivit sitt födelseår i enkäten. Detta har sedan dragits ihop till grupper om fem år för överskådlighetens skull. Som kan ses är antalet respondenter i Tabell 1 lägre än 1514, vilket är det totala antalet respondenter i datamaterialet som denna studie bygger på. Orsaken till detta är att inte alla respondenter har svarat på alla frågor. Detta gör att det finns ett visst bortfall i samtliga tabeller. Till exempel i Tabell 1 hade 74 av respondenterna inte uppgett födelseår.

Tabell 2: Lärarnas region som de arbetar i

	<i>n</i>	%
Nyland	556	37,8
Åboland	114	7,7
Åland	167	11,3
Österbotten	596	40,5
Språköarna	40	2,7
Totalt	1473	100

Tabell 2 behandlar den region som respondenterna arbetar i. Orsaken till att denna variabel används i studien är på grund av att regionen som läraren jobbar i kan ha en inverkan på resultatet. En lärare som jobbar i Österbotten kan ha en annan arbetssituation än sin kollega i Nyland. Det är detta som denna variabel kan visa på.

Tabell 3: Lärarnas uppgivna yrkesbeteckning

	<i>n</i>	%
Rektor	70	4,7
Lektor	273	18,5
Klasslärare	538	36,4
Ämneslärare	257	17,4
Speciallärare	192	13,0
Totalt	1480	100

Tabell 4: Den skolform som lärarna arbetar inom

	<i>n</i>	%
Lågstadiet	633	57,7
Högstadiet	310	28,2
Gymnasiet	155	14,1
Totalt	1098	100

Tabellerna 3 och 4 har nära kopplingar och de är med i studien av samma orsak, nämligen för att påvisa den inverkan på upplevelser av arbetsmängd som kommer från skolans håll. Skillnader i dessa variabler visar på skillnader mellan olika lärostadier och arbetsuppgifter.

I Tabell 4 är antalet respondenter lägre än i till exempel Tabell 3. Detta är på grund av att enkäten var uppbyggd så att respondenterna hade möjlighet att uppge att de arbetar på flera instanser samtidigt, vilket mycket väl kan vara fallet. En lärare kan jobba till exempel som ämneslärare på både ett gymnasium och ett högstadium samtidigt. Här sållades dock dessa bort så att de enda kvarvarande var de som uppgett en skolform. Utöver detta fanns flera svarsalternativ med mycket få respondenter. Dessa sållades också bort så att de tre huvudsakliga skolformerna kvarstod.

Tabell 5: Lärarnas kön

	<i>n</i>	%
Kvinna	1218	83,5
Man	241	16,5
Totalt	1459	100

Denna sista oberoende variabel förklarar sig själv. Det är helt enkelt en fråga om en indelning mellan könen som kan påvisa på en eventuell skillnad i upplevelsen av

arbetsmängd mellan män och kvinnor. De variabler som har presenterats i det här kapitlet utgör studiens beståndsdelar.

I korstabuleringarna i resultatdelen har chi-2-test använts för att säkerställa om resultaten är statistiskt signifikanta på nivån $p < 0,05$. För att undersöka sambandsstyrkan i statistiskt signifikanta resultat har Cramer's V -test använts. V kan variera mellan 0 och 1, och för att bedöma V -värdets styrkegrad utgick jag från Cohen (1988 enligt Peterstatistics, u.å.) där tolkningen utgår från antalet frihetsgrader (minimumvärdet av antalet kolumner och antalet rader, minus 1)

4 Resultat

Detta kapitel är i sin helhet ägnat åt presentation av studiens resultat. Diskussionen av resultaten finns i kapitel 5. Analysen genomförs i två delar. Den första delen är en korstabulering av frågan gällande upplevelser av ökad arbetsmängd (se tabell 6) mot de oberoende variabler som presenterades i föregående kapitel. Den andra delen av analysen genomförs som en korstabulering med studiens andra beroende variabler (se tabell 7–9) mot de oberoende variablerna.

4.1 Analys av arbetsmängdsupplevelsen

Här följer studiens huvudsakliga analys. I detta underkapitel analyseras studiens huvudsakliga beroende variabel, det vill säga huruvida respondenten anser att deras arbetsmängd har ökat under de senaste fem åren mot de oberoende variablerna som nämndes i det föregående kapitlet.

Tabell 6 nedan visar på hur stor del av de lärare som svarade på enkäten som anser att deras arbetsmängd har ökat under de senaste fem åren.

Tabell 6: Lärarnas bedömning av huruvida arbetsmängden har ökat under de senaste fem åren

	<i>n</i>	%
Ja, mycket	923	68,1
Ja, lite	357	26,3
Nej	76	5,6
Totalt	1356	100

Av Tabell 6 framgår att en klar majoritet av lärarna anser att arbetsmängden har ökat mycket och att endast 94,4 % av lärarna anser att arbetsmängden inte har ökat alls. Härefter korstabuleras denna variabel med de oberoende variabler som presenterades

i kapitel 3.3. Den första av dessa är Tabell 7 nedan. Den redovisar lärarnas upplevelse av en ökande arbetsmängdfördelad enligt deras födelseår.

Tabell 7: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt lärarnas födelseår

		Ja, mycket	Ja, lite	Nej	Totalt
1955–1959	<i>n</i>	25	11	2	38
	%	65,8	28,9	5,3	100
1960–1964	<i>n</i>	142	29	4	175
	%	81,1	16,6	2,3	100
1965–1969	<i>n</i>	159	54	7	220
	%	72,3	24,5	3,2	100
1970–1974	<i>n</i>	150	60	4	214
	%	70,1	28	1,9	100
1975–1979	<i>n</i>	158	48	7	213
	%	74,2	22,5	3,3	100
1980–1984	<i>n</i>	126	37	8	171
	%	73,7	21,6	4,7	100
1985–1989	<i>n</i>	75	53	10	138
	%	54,3	38,4	7,2	100
1990–1994	<i>n</i>	53	51	19	123
	%	43,1	41,5	15,4	100
1995–1999	<i>n</i>	5	8	12	25
	%	20	32	48	100
Totalt	<i>n</i>	893	351	73	1317
	%	67,8	26,7	5,5	100

X^2 (df = 16) = 324,9, $p < 0,001$; Cramer's V (df = 2) = 0,29

I Tabell 7, som uppvisar en statistiskt signifikant ($p < 0,01$) och medelstark ($V = 0,29$) skillnad mellan åldersgrupperna och arbetsmängdsbedömningen, kan flertalet

intressanta punkter utläsas. Den första av dessa är att oberoende respondenternas ålder är de flesta av den inställningen att arbetsmängden har ökat. Samtliga åldersgrupper har den här upplevelsen men en trend som kan utläsas utifrån denna tabell är att de med det längsta perspektivet att se från tenderar att uppleva att deras arbetsmängd har ökat mest. Dock finns det ett intressant undantag till detta bland den äldsta åldersgruppen. Denna åldersgrupp anser nog att arbetsmängden har ökat men inte i samma utsträckning som andra åldersgrupper.

En annan punkt som kan utläsas ur denna är att de yngsta tre åldersgrupperna inte anser att arbetsmängden har ökat till samma utsträckning som de äldre lärarna. Detta till trots anser fortfarande majoriteten bland dessa åldersgrupper att arbetsmängden har ökat som helhet. En tredje punkt som kan utläsas från denna tabell är att mellan 70–80 % av de som är födda mellan 1960 och 1984 anser att arbetsmängden har ökat mycket de senaste fem åren. Mera än 75 % av respondenterna tillhör denna grupp.

En annan observation är att oberoende åldersgrupp är det väldigt få som svarat att de inte tycker att arbetsmängden ökat de senaste fem åren. Variationen ligger främst mellan huruvida respondenterna anser att det ökat mycket eller lite. Detta är samma resultat som kunde utläsas ut Tabell 6.

Tabell 8 nedan redovisar lärarnas upplevelser av huruvida deras arbetsmängd har ökat fördelad enligt den region de arbetar i.

Tabell 8: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt den region lärarna arbetar i.

		Ja, mycket	Ja, lite	Nej	Totalt
Nyland	<i>n</i>	353	127	25	505
	%	69,9	25,1	5	100
Åboland	<i>n</i>	75	32	1	108
	%	69,4	29,6	0,9	100
Åland	<i>n</i>	104	36	14	154
	%	67,5	23,4	9,1	100
Österbotten	<i>n</i>	359	150	32	541
	%	66,4	27,7	5,9	100
Språköarna	<i>n</i>	25	9	4	38
	%	65,8	23,7	10,5	100
Totalt	<i>n</i>	916	354	76	1346
	%	68,1	26,3	5,6	100

X^2 (df = 12) = 15,1, $p < 0,001$; Cramer's V (df = 2) = 0,061

I Tabell 8 ovan korstabuleras respondenternas upplevelser angående sin arbetsmängd med den region som de undervisar i. Denna korstabell pekar på mycket små och icke-signifikanta variationer mellan de olika regionerna. Utifrån denna korstabell kan utläsas att regionen har minimal inverkan på respondenternas upplevelser gällande ökad arbetsmängd. Andelen som anser att arbetsmängden har ökat mycket varierar mellan 65,8–69,9 %. Denna variation är så liten att det kan konstateras att den region som en given lärare undervisar i spelar marginell ingen roll för dennes upplevelser av huruvida arbetsmängden har ökat under de senaste fem åren.

En liten detalj kan dock möjligen utläsas från Tabell 8. Baserat på hur många som har svarat att de inte anser att arbetsmängden har ökat kan man få fram de regioner där situationen är marginellt bättre än i de övriga regionerna. De regioner där respondenterna har ansett minst ökning av arbetsmängden är språköarna och Åland. De respondenter som anser att arbetsmängden inte har ökat är oberoende region en minoritet men i dessa två regioner utgör dessa en större del än i de övriga regionerna.

Detta är ändå en variation på bara fyra till fem procentenheter, från ca 5% till 9–10%. Att det är så få som anser att arbetsmängden inte har ökat innebär att situationen inte är bra. Om så vore fallet skulle dessa siffror i stället vara mycket högre än vad de är nu men det kan ändå peka på vilka regioner där läget är åtminstone något bättre än i andra regioner.

Tabell 9 nedan redovisar lärarnas upplevelser av huruvida deras arbetsmängd har ökat de senaste fem åren, fördelad på deras yrkesbeteckning.

Tabell 9: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt lärarnas yrkesbeteckning.

		Ja,			Totalt
		mycket	Ja, lite	Nej	
Rektor	<i>n</i>	54	8	3	65
	%	83,1	12,3	4,6	100
Lektor	<i>n</i>	192	62	6	260
	%	73,8	23,8	2,3	100
Klasslärare	<i>n</i>	342	120	26	488
	%	70,1	24,6	5,3	100
Ämneslärare	<i>n</i>	136	79	19	234
	%	58,1	33,8	8,1	100
Speciallärare	<i>n</i>	121	45	8	174
	%	69,5	25,9	4,6	100
Totalt	<i>n</i>	845	314	62	1221
	%	69,2	25,7	5,1	100

X^2 (df = 12) = 32,8, $p < 0,001$; Cramer's V (df = 2) = 0,095

av Tabell 12 framgår att skillnaderna i upplevelserna mellan grupperna är statistiskt signifikant, även om sambandsstyrkan är svag ($V = 0,10$). Här kan ett antal intressanta aspekter utläsas. Den första av dessa aspekter är att rektorerna och lektorerna är de som uppger att arbetsmängden har ökat mest. Det är också de grupperna som till lägsta

grad uppger att arbetsmängden inte har ökat. Detta gör att det kan konstateras att det är dessa yrkesgrupper som har det värst när det gäller ökad arbetsmängd.

Ur Tabell 9 kan också utläsas vilken yrkesgrupp bland dessa som har det så att säga bästa läget. Det är bland ämneslärarna som den lägsta procentandelen i *ja, mycket*-kolumnen finns. Det är också ämneslärarna som i störst utsträckning anser att arbetsmängden inte har ökat. Det är ändå bara 8,1 % av ämneslärarna som tycker att arbetsmängden inte har ökat alls under de senaste fem åren.

Tabell 10 nedan redovisar lärarnas upplevelser av huruvida deras arbetsmängd har ökat de senaste fem åren, fördelad på deras kön.

Tabell 10: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt lärarnas kön.

		Ja, mycket	Ja, lite	Nej	Totalt
Kvinna	<i>n</i>	774	275	57	1106
	%	70	24,9	5,2	100
Man	<i>n</i>	131	80	16	227
	%	57,7	35,2	7,1	100
Totalt	<i>n</i>	905	355	73	1333
	%	67,9	26,6	5,5	100

X^2 (df = 3) = 15,25, $p < 0,001$; Cramer's V (df = 1) = 0,11.

av Tabell 10 framgår att skillnaden mellan manliga och kvinnliga lärare är statistisk signifikant; sambandsstyrkan dock svag. Också här kan en del intressanta aspekter utläsas. Bland dessa kan nämnas det att kvinnorna i högre grad än männen anser att deras arbetsmängd har ökat mycket. 70 % av kvinnorna anser att arbetsmängden har ökat mycket de senaste fem åren, medan samma siffra för männen ligger på 57,7 %. Andra sidan av samma mynt är att männen i högre utsträckning inte anser att arbetsmängden har ökat alls. Också bland de som svarat att de tycker att arbetsmängden har ökat lite finns en viss skillnad. Det skiljer mera än 10

procentenheter mellan de både könen, med 35,2 % för männen och 24,9 % för kvinnorna.

Tabell 11 nedan redovisar lärarnas upplevelser av huruvida deras arbetsmängd har ökat de senaste fem åren, fördelad på den skolform de arbetar i.

Tabell 11: Upplevelsen av ökad arbetsmängd fördelad enligt den skolform som lärarna arbetar inom.

		Ja, mycket	Ja, lite	Nej	Totalt
Lågstadiet	<i>n</i>	408	145	25	581
	%	70,2	25,0	4,8	100
Högstadiet	<i>n</i>	194	76	14	284
	%	68,3	26,8	4,9	100
Gymnasiet	<i>n</i>	103	37	5	145
	%	71,0	25,5	3,4	100
Totalt	<i>n</i>	705	258	44	1007
	%	69,8	25,5	4,4	100

X^2 (df = 4) = 11,42, $p < 0,001$; Cramer's V (df = 2) = 0,0209

av Tabell 11 framgår att det finns en viss skillnad mellan respondenternas skolform, det vill säga på vilken nivå som respondenterna arbetar, och huruvida dessa respondenter anser att deras arbetsmängd har ökat de senaste fem åren. Denna skillnad är statistisk signifikant, men sambandsstyrkan är obetydlig, vilket också ses i de små skillnader som uppvisas. De som jobbar inom gymnasiet uppger i lite högre grad än sina kolleger att arbetsmängden har ökat. I det stora hela är resultatet från den här korstabuleringen att lärarnas skolform inte nämnvärt påverkar deras upplevelser gällande huruvida deras arbetsmängd har ökat.

4.2 Utvidgad analys

I detta underkapitel analyseras studiens övriga beroende variabler i relation till samma oberoende variabler som analyserades i kapitel 4.1. Analysen i detta kapitel kommer

inte att bestå av samtliga beroende variabler mot samtliga oberoende variabler. I stället görs ett antal utvalda analyser av diverse variabler.

I Tabell 12 nedan redovisas lärarnas bedömning av vilka arbetsområden som de anser har ökat.

Tabell 12: Lärarnas bedömning av vilka arbetsområden som ökat i mängd

	Ja		Nej		Totalt	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Möten	894	69,8	386	30,2	1280	100
Dokumentation	1081	84,5	199	15,5	1280	100
Samarbete hem och skola	448	35,0	832	65,0	1280	100
Elevvård	907	70,9	373	29,1	1280	100
Arbete med trestegsstödet	748	58,4	532	41,6	1280	100
Läroplansarbete	647	50,5	633	49,5	1280	100
Övrigt	205	16,0	1075	84,0	1280	100

Tabell 12 redovisar en följdfråga till den fråga som redovisades i Tabell 6. Respondenterna har fått fylla i vilken eller vilka av de givna alternativen de anser att har ökat. Denna variabel används främst för att försöka få en lite bättre och djupare inblick i det studerade fenomenet för att på det sättet göra studiens validitet litet bättre. Utifrån Tabell 12 kan utläsas bland annat vilka områden som de flesta anser att har ökat. Respondenterna anser i regel att flera av arbetsområdena i tabellen har ökat under de senaste åren, men det område med högst frekvens är dokumentation. 84,5 % av respondenterna ansåg att dokumentationen ökat. Andra områden som många ansåg att var elevvård och möten.

Dessa beteckningar kan vara svårtolkade så för att åtgärda det följer här en beskrivning av vad de olika arbetsområdena innebär. Möten innefattar olika lärarmöten, möten inom arbetsgrupper och möten med elevernas vårdnadshavare. Dokumentation här är ett samlingsnamn för olika typer av administrativt arbete som ska göras som en del av lärarens uppgifter. Hit hör bland annat lektionsanteckningar och att dokumentera diverse incidenter som sker i en skola. Utöver detta dokumenteras också de enskilda elevernas resultat under året för att ligga till grund för bedömningen.

Samarbete med hem och skola syftar på skolan och föreningen Hem och Skola. Föreningens representanter besöker vanligen skolorna och håller infotillfällen och liknande med eleverna. Elevvård är samlingsnamnet för de stöd som elever har rätt att få utöver det rent akademiska. Det kan röra sig om skolhälsovård, psykolog- och kuratorstjänster och till och med stöd från en yrkesövergripande expertgrupp (Utbildningsstyrelsen, 2023).

Trestegsstödet kan ses som den akademiska versionen av elevvården. Elever som av olika orsaker behöver extra stöd i skolgången har rätt att få det. Som namnet antyder delas trestegsstödet in i tre olika steg beroende på hur omfattande stöd som eleven behöver. Detta sker på basis av en utredning om hur omfattande stöd som eleven behöver. Läroplansarbete innebär bland annat att se till att lektionernas innehåll är i linje med läroplanen. Detta är ett arbete som ökar i mängd när en ny läroplan tas i bruk, något som sker med några års mellanrum.

Tabell 13 nedan redovisar lärarnas bedömning av vilka arbetsuppgifter som har ökat, fördelat på deras yrkesbeteckning.

Tabell 13: Bedömning av vilka arbetsuppgifter som ökat enligt lärarnas yrkesbeteckning

		Rektor		Lektor		Klass- lärare		Ämnes- lärare		Special- lärare	
		Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Möten ^a	<i>n</i>	46	24	156	117	327	211	142	115	135	57
	%	65,7	34,3	57,1	42,9	60,8	39,2	55,3	44,7	70,3	29,7
Dokumentation ^b	<i>n</i>	49	21	211	62	415	123	162	95	154	38
	%	70,0	30,0	77,3	22,7	77,1	22,9	63,0	37,0	80,2	19,8
Samarbete hem & skola ^c	<i>n</i>	11	59	84	189	192	346	74	183	64	128
	%	15,7	84,3	30,8	69,2	35,7	64,3	28,8	71,2	33,3	66,7
Elevvård ^d	<i>n</i>	51	19	164	109	353	185	154	103	114	78
	%	72,9	27,1	60,1	39,9	65,6	34,4	59,9	40,1	59,4	40,6
Arbete med trestegsstödet ^e	<i>n</i>	27	43	120	153	345	193	89	168	130	62
	%	38,6	61,4	44,0	56,0	64,1	35,9	34,6	65,4	67,7	32,3
Läroplansarbete ^f	<i>n</i>	26	44	180	93	192	346	134	123	55	137
	%	37,1	62,9	65,9	34,1	35,7	64,3	52,1	47,9	28,6	71,4
Övrigt ^g	<i>n</i>	17	53	59	214	44	494	34	223	17	175
	%	24,3	75,7	21,6	78,4	8,2	91,8	13,2	86,8	8,9	91,1

^aX² (df = 4) = 12,8, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,098

^bX² (df = 4) = 24,92, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,137

^cX² (df = 4) = 13,46, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,101

^dX² (df = 4) = 7,6, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,076

^eX² (df = 4) = 93,04, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,264

^fX² (df = 4) = 94,94, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,267

^gX² (df = 4) = 40,12, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,174

Tabell 13 ovan redovisar sju korstabuleringar av lärarnas huvudsakliga yrkesbeteckning med den del av arbetet som de anser har ökat. Detta görs för att se specifikt vilken del av deras arbeten som respondenterna anser att har ökat under de senaste fem åren beroende på vad de arbetar med. Frågan om vilka områden som respondenten anser att har ökat är en flervälsfråga. Respondenterna har alltså kunnat svara att de anser att arbetsmängden har ökat på flera än ett område genom att kryssa i de områden som de anser att ha ökat. Tabellen ska läsas på följande vis: per

yrkesbeteckning visas huruvida man bedömt att olika arbetsuppgifter har ökat (ja eller Nej). Till exempel: 65,7 % av rektorerna har angett att Möten har ökat.

Dessutom är det bara de som svarat att de anser att arbetsmängden har ökat överhuvudtaget som givits möjligheten att fylla i denna fråga. Det är alltså de 1280 respondenterna som svarade jakande på frågan om de anser att deras arbetsmängd har ökat som ingår i analyserna i tabellen ovan.

Vad gäller de tre sista arbetsuppgifterna som redovisas för i Tabell 13 kan intressanta observationer göras. Vad gäller trestegsstödet är det klasslärare och speciallärare som är överrepresenterade, vilket är logiskt då de har mest att göra med elever som har det svårt med det akademiska. Vad gäller läroplansarbete är det i stället lektorerna och ämneslärarna som sticker ut. I kategorin övrigt är det i stället rektorer och lektorer som är överrepresenterade. Dessa skillnader är statistiskt signifikanta, men sambandsstyrkan är svag.

Tabell 14 nedan redovisar lärarnas bedömning av vilka arbetsuppgifter som har ökat, fördelat på den region som de arbetar i.

Tabell 14: Bedömning av vilka arbetsuppgifter som ökat enligt den region som lärarna arbetar inom.

		Nyland		Åboland		Åland		Österbotten		Språk-öarna	
		Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Möten ^a	<i>n</i>	334	146	76	31	89	51	364	145	22	12
	%	69,6	30,4	71,0	29,0	63,6	36,4	71,5	28,5	64,7	35,3
Dokumentation ^b	<i>n</i>	420	60	90	17	126	14	409	100	27	7
	%	87,5	12,5	84,1	15,9	90,0	10,0	80,4	19,6	79,4	20,6
Samarbete hem & skola ^c	<i>n</i>	183	297	34	73	43	97	171	338	14	20
	%	38,1	61,9	31,8	68,2	30,7	69,3	71,5	66,4	41,2	58,8
Elevvård ^d	<i>n</i>	335	145	77	30	96	44	369	140	22	12
	%	69,8	30,2	72,0	28,0	68,6	31,4	72,5	27,5	64,7	35,3
Arbete med trestegsstödet ^e	<i>n</i>	298	182	62	45	89	51	268	241	26	8
	%	62,1	37,9	57,9	42,1	63,6	36,4	52,7	47,3	76,5	23,5
Läroplansarbete ^f	<i>n</i>	225	255	53	54	108	32	232	277	24	10
	%	46,9	53,1	49,5	50,5	77,1	22,9	45,6	54,4	70,6	29,4
Övrigt ^g	<i>n</i>	80	400	23	84	17	123	80	429	5	29
	%	16,7	83,3	21,5	78,5	12,1	87,9	15,7	84,3	14,7	85,3

^aX² (df = 4) = 3,77, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,055

^bX² (df = 4) = 13,82, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,104

^cX² (df = 4) = 4,69, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,068

^dX² (df = 4) = 1,96, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,039

^eX² (df = 4) = 15,73, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,111

^fX² (df = 4) = 52,74, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,209

^gX² (df = 4) = 4,14, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,057

Tabell 14 ovan redovisar sju korstabuleringar mellan vilket arbetsområde som respondenterna anser att har ökat och den region som de undervisar i. Från denna tabell kan det konstateras att det finns en viss konsensus gällande vilka arbetsområden som har ökat. Oberoende region anser respondenterna att det område där arbetsmängden

har ökat mest är dokumentation. Förutom det anser också majoriteten att möten och elevvård är områden som har ökat rejält. Dessa två punkter är de som i regel har fått andra och tredje plats i rangordningen. Också Tabell 14 ska läsas på samma sätt som Tabell 13; per region visas huruvida man bedömt att olika arbetsuppgifter har ökat (ja eller Nej).

Det finns också punkter där svaren varierar beroende på vilken region det gäller. Ett bra exempel på detta är läroplansarbete på språköarna och Åland. De övriga tre regionerna ligger på 45 – 50 % vad gäller upplevelsen om att läroplansarbetet har ökat. Detta i kontrast mot att mer än 70 % av de som undervisar i någon av språköarna eller på Åland i stället anser att läroplansarbetet är ett av de områden som har ökat. Något liknande hittas gällande trestegsstödet på Åland. Där anser 76,5 % att trestegsstödet har ökat. För de övriga regionerna är högsta motsvarande siffra 63,6 %.

Tabell 15 nedan redovisar lärarnas bedömning av vilka arbetsuppgifter som har ökat, fördelat på det skolstadium som de arbetar i.

Tabell 15: Bedömning av vilka arbetsuppgifter som ökat enligt det skolstadium som lärarna arbetar inom.

		Lågstadiet		Högstadiet		Gymnasiet	
		Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Möten ^a	<i>n</i>	403	230	175	135	91	64
	%	63,7	36,3	56,5	43,5	58,7	41,3
Dokumentation ^b	<i>n</i>	496	137	239	71	84	71
	%	78,4	21,6	77,1	22,9	54,2	45,8
Samarbete hem & skola ^c	<i>n</i>	225	408	121	189	25	130
	%	35,5	64,5	39,0	61,0	16,1	83,9
Elevvård ^d	<i>n</i>	418	215	206	104	85	70
	%	66,0	34,0	66,5	33,5	54,8	45,2
Arbete med trestegsstödet ^e	<i>n</i>	418	215	177	133	6	149
	%	66,0	34,0	57,1	42,9	3,9	96,1
Läroplansarbete ^f	<i>n</i>	209	424	134	176	131	24
	%	33,0	67,0	43,2	56,8	84,5	15,5
Övrigt ^g	<i>n</i>	55,0	578	36	274	47	108
	%	8,7	91,3	11,6	88,4	30,3	69,7

^aX² (df = 2) = 4,92, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,085

^bX² (df = 2) = 39,79, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,190

^cX² (df = 2) = 26,29, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,155

^dX² (df = 2) = 7,49, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,024

^eX² (df = 2) = 195,18, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,422

^fX² (df = 2) = 134,6, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,35

^gX² (df = 2) = 53,39, p < 0,001; Cramer's V (df = 1) = 0,221

Denna tabell redovisar sju korstabuleringar mellan det stadium som respondenterna arbetar inom och de arbetsområden som dessa respondenter uppger att har ökat under de senaste fem åren.

Ett av de mest iögonfallande resultaten från tabellen hittas bland gymnasielärarna, mera specifikt i arbetsområdet *Samarbete med Hem och Skola*, *Arbete med trestegsstödet* och *Läroplansarbete*. Vad gäller resultatet för samarbete med hem och

skola finns det en enkel orsak till att så få av gymnasielärarna anser att hem och skola är en av orsakerna till att deras arbetsmängd har ökat. Det är att föreningen Hem och Skola endast har minimal verksamhet på andra stadiet. Därför är det logiskt att väldigt få tycker att det har bidragit till den ökade arbetsmängden.

Vad gäller arbete med trestegsstödet är situationen likadan. Trestegsstöden har en minimal roll på andra stadiet och är i själva verket menat mera för lågstadiet och högstadiet. Detta förklarar också varför det är så få som upplever att trestegsstödet är ett av de arbetsområden som har ökat.

Det sista resultatet från tabellen ovan som är intressant gäller gymnasielärarnas och läroplansarbete. Gymnasielärarna anser i mycket högre grad än sina kolleger på andra stadier att läroplansarbetet är ett av de arbetsområden som har ökat. I likhet med de andra aspekterna som redan har nämnts finns det också här en logisk förklaring. Den 1.8.2021 togs en ny läroplan i bruk i gymnasier i Finland (Utbildningsstyrelsen, 2019). Som redan nämntes i ett tidigare skede bygger den här studien på material som samlades in i slutet av 2021, alltså bara några få månader efter att gymnasier tagit i bruk den nya läroplanen.

När en ny läroplan tas i bruk innebär det att läraren kan tvingas göra om delar av det material som hen använder i undervisningen. Detta kan innebära stora mängder arbete som måste göras på kort tid. Det att gymnasielärarna i högre grad än sina kolleger anser att arbete med läroplanen är ett av de arbetsområden som har ökat är helt logiskt mot denna bakgrundsinformation.

Utöver de tre arbetsområden som relaterar till gymnasielärarnas upplevelser som här beskrivits och som alla har en logisk förklaring så finns ytterligare en observation som bör tas upp här. Det arbetsmoment som oftast har angett ha ökat är dokumentation. Gymnasielärarna uppger lite andra upplevelser, men utöver dem är det dokumentationen som setts som den uppgift som ökat mest. Detta går i linje med resultatet från andra korstabuleringar i studien, såsom tabellerna 15 och 16.

Detta avslutar den delen av analysen som baserar sig på lärarnas upplevelser av huruvida deras arbetsmängd har ökat under de senaste fem åren, och i så fall vilka

arbetsområden som har ökat. En annan fråga i enkäten var huruvida respondenterna planerar att byta bransch. Tabell 16 här nedan redovisar andelen lärare som uppger att de planerar att byta bransch.

Tabell 16: Andelen lärare som säger sig planera byte av bransch

	<i>n</i>	%
Nej	969	71,3
Ja	390	28,7
Total	1359	100

Av Tabell 16 framgår att det finns 390 respondenter som säger sig planera byte av bransch. Dessa 390 gavs möjligheten att svara på en följdfråga angående varför de planerar att byta bransch. Det redovisas för i Tabell 17 nedan.

Tabell 17: Orsaker till att lärare planerar byta bransch

	Ja		Nej		Totalt	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Arbetsbelastningen är för stor	325	83,3	65	16,7	390	100
Lönen är för låg	225	57,7	165	42,3	390	100
Jag trivs inte med arbetet	37	9,5	353	90,5	390	100
Jag trivs inte med mina kolleger	12	3,1	378	96,9	390	100
Jag vill pröva på något annat	142	36,4	248	63,6	390	100
Annan orsak	70	18,0	320	82,1	390	100

Av Tabell 17 framgår att 325 av de 390 respondenter som fick möjligheten att svara på denna fråga uppgav att Arbetsbelastningen är för hög som en av orsakerna till att de planerar branschbyte. Det är denna variabel som kommer att vara i fokus härnäst. Här följer korstabuleringar av de lärare som anger att arbetsmängden är för stor och studiens oberoende variabler. Den första av dessa, lärarnas kön, redovisas för i Tabell 18 nedan.

Tabell 18: Andelen lärare bland de som övervägt att byta bransch som angett arbetsbelastning som en av orsakerna: fördelning enligt kön

		Kvinna		Man		Total	
		Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Arbetsbelastningen är för stor	<i>n</i>	259	43	58	20	317	63
	%	85,8	14,2	74,4	25,6	83,4	16,6

X^2 (df = 1) = 5,83, $p = 0,015$; Cramer's V (df = 1) = 0,124

Av Tabell 18 framgår att det finns en viss skillnad mellan könen vad gäller om huruvida en för stor arbetsbelastning var en av orsakerna till att de vill byta bransch.

Skillnaden mellan könen är statistiskt signifikant, men sambandsstyrkan är relativt svag.

I Tabell 19 nedan redovisas för de lärare som uppger att en för stor arbetsbelastning var en av orsakerna till att de vill byta bransch, fördelat på den region som dessa lärare arbetar i.

Tabell 19: Andelen lärare bland de som övervägt att byta bransch som angett arbetsbelastning som en av orsakerna: fördelning enligt region

		Arbetsbelastningen är för stor	
		Ja	Nej
Nyland	<i>n</i>	144	26
	%	84,7	15,3
Åboland	<i>n</i>	30	4
	%	88,2	11,8
Åland	<i>n</i>	30	9
	%	76,9	23,1
Österbotten	<i>n</i>	110	24
	%	82,1	17,9
Språköarna	<i>n</i>	10	2
	%	83,3	16,7
Totalt	<i>n</i>	324	65
	%	83,3	16,7

X^2 (df = 4) = 2,12, p = 0,714; Cramer's V (df = 1) = 0,074

Av Tabell 19 framgår att det minns små, men statistiskt signifikanta skillnader mellan de olika regionerna. Den regionen med störst avvikelser är Åland. Detta kan ha två förklaringar. Antingen upplever de åländska lärarna en lägre arbetsbelastning än sina kolleger på fastlandet eller så finns där en annan bakomliggande orsak till att de åländska lärarna vill byta bransch som inte går att utläsa från Tabell 19.

I Tabell 20 nedan redovisas för de lärare som uppger att en för stor arbetsbelastning var en av orsakerna till att de vill byta bransch, fördelat på deras yrkesbeteckning.

Tabell 20: Andelen lärare bland de som övervägt att byta bransch som angett arbetsbelastning som en av orsakerna: fördelning enligt yrkesbeteckning

		Arbetsbelastningen är för stor	
		Ja	Nej
Rektor	<i>n</i>	16	2
	%	88,9	11,1
Lektor	<i>n</i>	59	14
	%	80,8	19,2
Klasslärare	<i>n</i>	133	30
	%	81,6	18,4
Ämneslärare	<i>n</i>	50	4
	%	92,6	7,4
Speciallärare	<i>n</i>	41	7
	%	85,4	14,6
Totalt	<i>n</i>	299	57
	%	84,0	16,0

χ^2 (df = 4) = 4,61, p = 0,33; Cramer's V (df = 1) = 0,114

Av Tabell 20 framgår att det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan olika lärare baserat på deras yrkesgrupper. Denna skillnad är dock liten och sambandstyrkan svag. Ämneslärarna är de som i högsta grad uppger att arbetsbelastningen är en av orsakerna till att de planerar branschbyte, med 92,6 % av ämneslärarna som uppger detta. De som minst uppger att arbetsmängden har något att göra med att de planerar branschbyte är lektorerna. Bland dem är ändå den motsvarande procentandelen 80,8 %, alltså fortfarande hög. Utifrån Tabellerna 18, 19 och 20 kan konstateras att oberoende kön, region eller yrkesbeteckning är en överväldigande majoritet av de lärare som uppger

att de planerar att byta bransch överens om att det är helt eller delvis på grund av att deras arbetsbelastning är för stor.

Detta avslutar kapitel 4 och med det studiens resultat. I detta kapitel har resultatet från studiens analys presenterats. Diskussionen av resultatet och hur det relaterar till teoriramen samt vilka slutsatser som kan dras av den här studien tas upp i nästa kapitel.

5 Diskussion

I detta kapitel diskuteras studiens resultat, hur de relaterar till den teoretiska referensramen som utgör avhandlingens kapitel 2 och vilka slutsatser som kan dras utifrån dessa resultat. Efter det görs en återkoppling till avhandlingens syfte och forskningsfrågor för att se huruvida dessa har uppnåtts och besvarats. I kapitlets sista del diskuteras avhandlingens begränsningar och förslag på vidare forskning presenteras.

5.1 Centrala resultat

Den här avhandlingen har studerat lärarnas upplevelser om en ökad arbetsmängd. Detta ämne har studerats genom att analysera enkätdata utifrån bivariata analyser. Utifrån materialet utvaldes ett antal relevanta frågor. Dessa fungerade som studiens beroende variabler. Dessa variabler korstabulerades med olika egenskaper hos lärarna; deras födelseår, region, yrkesbeteckning, skolform och kön. Dessa fungerade som studiens oberoende variabler. De beroende variablerna korstabulerades med de oberoende variablerna för att få fram studiens resultat.

Avhandlingens centrala resultat är sammanfattningsvis de följande. En klar majoritet av lärarna anser att deras arbetsmängd har ökat de senaste fem åren. Detta gäller oberoende av kön, ålder, skolform, region eller yrkesbeteckning. Lärarna är i regel också överens att de arbetsområden som har ökat mest är dokumentation och möten. En annan del av resultatet är att en del av lärarna uppger att de planerar att byta bransch. Bland dessa är det huvudsakligen arbetsmängden och lönen som uppges vara orsaken. För att göra överskådligheten på resultatet bättre delas resultatet in i två vidare underkapitel. Det första av dessa fokuserar på ökad arbetsmängd och de arbetsområden som det berör. Det andra underkapitlet fokuserar på byte av bransch och orsakerna som ligger bakom det.

5.1.1 Diskussion om arbetsmängd

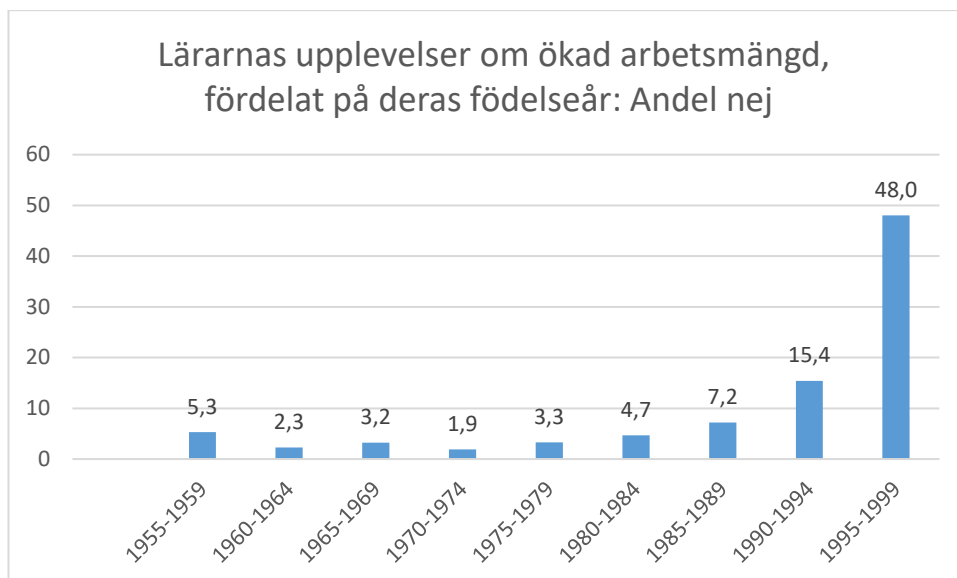
För arbetsmängdens del finns en huvudsaklig beroende variabel och en ytterligare variabel som belyser frågan om ökad arbetsmängd lite djupare. Den huvudsakliga beroende variabeln presenterades i tabell 6. Frågan lyder: *Anser du att din*

arbetsmängd har ökat de senaste fem åren. Respondenterna har då fått kryssa i det svarsalternativ som de tycker passar dem bäst. På den frågan svarade 94,4 % av respondenterna att de tycker att arbetsmängden har ökat mycket eller lite och bara 5,6 % att arbetsmängden inte har ökat.

Här bör nämnas att frågan gällde om den svarande upplever att deras arbetsmängd har ökat de senaste fem åren. Den säger inget om huruvida de upplever att arbetsmängden i sig var för hög. Ett svar på den frågan kan fås från OAJ:s medlemsundersökning från år 2022. Där kunde uppvisas att 60 % av lärarna anser att deras arbetsmängd är för hög. Detta var en ökning från 2020 där motsvarande andel var 53 % (Fagerholm, 2022). Utifrån detta kan konstateras att lärarna i regel upplever att deras arbetsmängd är för hög och att den har ökat under de senaste fem åren.

I den huvudsakliga analysen korstabulerades denna fråga med de oberoende variablerna för att se om det fanns några respondenter som ansåg i högre eller lägre grad än sina kolleger att arbetsmängden har ökat. Den första av de oberoende variablerna som korstabulerades med frågan om arbetsmängden är födelseår (Tabell 7). Där kan ses att de som finns i de båda ytterligheterna enligt ålder inte i samma utsträckning som sina kolleger anser att arbetsmängden har ökat.

Detta syns ännu tydligare i Figur 1 nedan. Figuren visar hur stor del av respondenterna i varje enskild åldersgrupp som inte anser att arbetsmängden har ökat. Figuren följer en relativt simpel linje i att de allra äldsta anser i en lite större grad än sina lite yngre kolleger att arbetsmängden inte har ökat de senaste fem åren. Sedan kryper det talet ner till nästan intet bland de som är födda på 1960-, 70- och första halvan av 80-talet. Efter det börjar en intressant uppåtgående trend i att ju yngre lärare det gäller desto fler uppger att arbetsmängden inte har ökat under de senaste fem åren.



Gällande respondenterna enligt ålder finns det dock en viss punkt som bör nämnas i det här skedet. De som tillhör ålderskategorin 1955–1959 är 64–68 år gamla. De är alltså i slutet av sina karriärer och det är möjligt att de börjat ta eller få mindre ansvar utöver undervisningen i sin skola. Detta kunde förklara den lilla ökningen som ses i jämförelse med de som är några år yngre.

En annan bit av resultatet som syns i figuren ovan är hur de på den yngre sidan av åldersspektrumet har svarat. 15,4 % av de som är födda mellan åren 1990 och 1994 uppger att de inte tycker att deras arbetsmängd har ökat under de senaste fem åren, vilket är mera än dubbelt så många som deras kolleger i nästa åldersgrupp vars motsvarande tal är 7,2 %. Vad gäller den allra yngsta åldersgruppen är detta tal ännu större. Bland de som är födda 1995–1999 anser hela 48 % att arbetsmängden inte har ökat de senaste åren, vilket är betydligt högre än alla andra åldersgrupper.

Här finns också en del att säga om den yngsta åldersgruppen. De som är födda 1995–1999 var 22–26 år gamla när de svarade på den här frågan. Det här innebär att de måste ha jobbat som lärare i minst fem år för att verkligen kunna svara på den här frågan med egen erfarenhet. Det innebär alltså att de borde ha påbörjat sin karriär när de var 17–21 år gamla.

I det här skedet bör det också nämnas att lärarutbildningen sker på universitetsnivå och är beräknad att ta fem år, vilket betyder att de borde ha påbörjat sina universitetsstudier

när de var 12–16 år gamla. Det här gör att de som tillhör den här åldersgruppen inte har kunnat hinna jobba i fem år när de svarade på den här frågan. Detta gör att deras svar inte är giltiga och de borde egentligen inte ha svarat på frågan.

Som nämndes tidigare delades den enkät som denna undersökning är baserad på ut till FSL:s yrkesverksamma lärarkår. Detta gör att inga lärarstuderande har getts möjligheten att svara på den här enkäten, utan alla respondenter är yrkesverksamma lärare. Därför har det inte funnits några respondenter att sälla bort, och i stället faller det på respondenterna själva att inte svara på denna fråga om de inte har hunnit vara yrkesverksamma i fem år.

Tabell 8 redovisade en korstabulering mellan lärarnas uppfattning om huruvida deras arbetsmängd ökat de senaste fem åren och den region som de arbetar i. Den mest iögonfallande skillnaden där fanns i vilka regioner där den minsta andelen av lärarna svarade att deras arbetsmängd inte ökat. Den med lägst procentandel nej var Åboland, med 0,9 %. Detta kan jämföras med Språköarna, där 10,5 % av lärarna uppgav att arbetsmängden inte ökat. Denna relativ stora skillnad till trots skiljer det minimalt i andelen som svarat att arbetsmängden ökat mycket. I samtliga regioner har mellan 65,8 % och 69,9 % av lärarna svarat att deras arbetsmängd har ökat mycket under de senaste fem åren. Detta utgör en variation på endast 4,1 procentenheter.

Tabell 9 redovisade en korstabulering mellan lärarnas uppfattning om huruvida deras arbetsmängd ökat de senaste fem åren och deras yrkesbeteckning. Här var den mest intressanta observationen att ämneslärarnas procentandel är betydligt lägre än de andra vad gäller arbetsmängdens ökning. Detta kan antingen tolkas som att de redan länge har haft en hög arbetsmängd eller att deras arbetsmängd i många fall inte har ökat de senaste fem åren. Också rektorernas svar var en intressant observation. De är mycket överrepresenterade vad gäller upplevelsen att arbetsmängden ökat mycket, med 83,1 % mot medeltalets 69,2 %.

Tabell 10 redovisade en korstabulering mellan lärarnas uppfattning om huruvida deras arbetsmängd ökat de senaste fem åren och deras kön. Den intressantaste observationen här är att kvinnorna i mycket högre grad än sina manliga kolleger ansåg att

arbetsmängden ökat mycket. Männen var i stället mera benägna att svara att arbetsmängden ökat lite.

Tabell 11 redovisade en korstabulering mellan lärarnas uppfattning om huruvida deras arbetsmängd ökat de senaste fem åren och det skolstadium som de arbetar i. Här uppvisades minimala skillnader mellan lärarna i de olika stadierna. Gymnasielärarna ansåg i marginellt högre grad än sina kolleger att arbetsmängden ökat mycket, men det är också den enda egentliga observationen som kan göras utifrån Tabell 11. Sammanfattningsvis kan det sägas att en klar majoritet av lärarna oberoende av ålder, region, yrkesbeteckning, kön, eller skolstadier anser att deras arbetsmängd har ökat.

De respondenter som svarade jakande till frågan om de tycker att deras arbetsmängd har ökat fick därefter möjligheten att svara på en flervälsfråga gällande vilket eller vilka arbetsområden som de tyckte att har ökat. Det är den frågan som belyser denna del av analysen lite mera på djupet och finns beskriven i Tabell 12 i den här avhandlingen. Svartalternativen i den frågan var möten, dokumentation, samarbete med Hem och Skola, elevvård, arbete med trestegsstödet, läroplansarbete och övrigt.

I tabellerna 13, 14 och 15 korstabuleras denna fråga med respondenternas yrkesbeteckning, region och skolform. Lärarna var i regel överens att de arbetsområden som ökat mest är dokumentation, elevvård och möten. Det finns ett fåtal undantag till den här regeln men i det stora hela så stämmer det. Ett av de mera intressanta undantagen gäller språköarna i tabell 14. De lärare som jobbar i språköarna uppger i högre grad än sina kolleger att alla svartalternativ förutom dokumentation, elevvård och möten har ökat. Gällande just dessa arbetsområden är de i stället under genomsnittet.

Ett annat undantag som också hittas i tabell 14 gäller läroplansarbete, det vill säga att se till att det läraren undervisar är detsamma som enligt läroplanen ska läras ut. Åland och språköarna har ett mycket större uppgett tal jämfört med alla andra regioner. Andelen för Åland är 77,1 % och för språköarna 70,6 %. Detta kan jämföras med Åboland som är nästa i storleksordning där motsvarande siffra är 49,5 %.

För Ålands del kan detta till viss mån förklaras med att Åland har en egen läroplan för åtminstone grundskolan (Ålands landskapsregering, 2023). Denna läroplan kan teoretiskt sett vara svårare att implementera i undervisningen, vilket skulle kunna förklara varför de åländska lärarna uppger att läroplansarbetet har ökat till en mycket högre grad än sina kolleger i andra regioner. Detsamma kan dock inte sägas om de som jobbar i språköarna. Alla lärare som jobbar på det finländska fastlandet är skyldiga att följa samma läroplan. I stället finns det en annan förklaring som eventuellt kunde förklara denna diskrepans.

Förutom den nationella läroplanen som är den samma i hela landet förutom på Åland så ska lärarna också följa den lokala läroplanen. I en relativt stor stad med en mycket liten svensk minoritet så finns det en risk att den lokala läroplanen är skriven endast på finska. Det här skulle tillföra ett översättningsmoment åt läraren när denna försöker se till att undervisningen följer läroplanen. Teoretiskt sett kunde detta vara orsaken till att lärarna i språköarna anser att läroplansarbetet har ökat så mycket.

Från Tabell 14 finns ett litet resultat som ännu bör poängteras. Som nämndes i kapitel 4 finns det logiska orsaker till att gymnasielärarna till hög grad svarar att läroplansarbetet har ökat, medan arbetet med trestegsstödet och samarbete med Hem och Skola inte har det. Detta var på grund av att Hem och Skola och trestegsstödet inte finns i gymnasiet i samma utsträckning som i lågstadiet och högstadiet och att gymnasiet fick en ny läroplan strax innan detta material samlades in.

Vad gäller övriga variabler har gymnasielärarna i regel lägre procentandelar än sina kolleger på andra stadier. Intressant nog är andelen gymnasielärare som uppger att deras arbetsmängd har ökat de senaste fem åren lite högre än bland sina kolleger på andra stadier. Detta kan utläsas från Tabell 11. Detta kunde eventuellt vara på grund av den nya läroplanen men det går inte att säga med säkerhet, åtminstone inte med det här materialet.

En sammanfattning av vad den här studien kommit fram till vad gäller endast arbetsmängden blir relativt endimensionell. Det enda som egentligen kan sägas utifrån endast arbetsmängden är att en klar majoritet av de yrkesverksamma lärarna i Svenskfinland anser att arbetsmängden har ökat under de senaste fem åren och att

dokumentation, elevvård och möten är de arbetsområden som har ökat mest. Utan att ta med resultatet från den delen av studien som berör branschbyte är detta egentligen det enda som kan sägas om arbetsmängden. I slutet av nästa kapitel följer därför en mera omfattande resultatdiskussion baserat på både ökande arbetsmängd och branschbyte.

5.1.2 Diskussion om branschbyte

Den andra delen av studien gällde lärarnas planer på att byta bransch. De som svarade att de vill byta bransch fick därefter en följdfråga om varför. Dessa frågor presenterades redan i kapitel 3.3 och analysen presenterades i kapitel 4. Vad gäller resultatet från dessa analyser finns det ett intressant resultat som bör diskuteras.

Tabell 16 redovisade respondenternas svar på frågan om de planerar att byta bransch. Där uppgav 28,7 % av lärarna att de planerar att byta bransch. Detta är en oroväckande stor andel, och om alla dessa verkligen byta bransch kan det få stora konsekvenser för läraryrket som helhet. De som svarade att de planerar att byta bransch fick sedan följdfrågan varför de planerar branschbyte. Detta redovisades för i Tabell 17. Den orsak som angavs mest var att arbetsbelastningen var för stor, 83,3 % av lärarna hade svarat att det var en av orsakerna. Detta var den orsak som uppgetts flest gånger. Därefter följde orsaken att lönen för lärare är för låg.

Detta kan kopplas till tvåfaktorsteorin som nämndes i kapitel 2.5. Herzberg talade om låg hygien och hög motivation som en arbetsplats där de anställda trivs med jobbet och är motiverade att utföra det men aspekter som lön och arbetsförhållanden når inte upp till en tillräckligt god standard (Herzberg, 1959). Detta passar relativt bra in på lärare. De allra flesta menar att de trivs med sitt jobb och relativt få av de som vill byta bransch säger att det är för att de vantrivs med jobbet, medan arbetsmängd och lön är vanligare orsaker. För vissa verkar lärarbranschen i stället falla in i den fjärde av Herzbergs fyra kategorier. Där både hygienen och motivationen är låg är arbetarna dåligt motiverade och har många klagomål (Herzberg, 1959). Detta kan förklara varför hela 28,7 % av lärarna uppger att de vill byta bransch.

I Tabellerna 18, 19, och 20 redovisades för korstabuleringar mellan de som angett att en för hög arbetsbelastning är en av orsakerna till att de vill byta bransch mot deras kön, region och yrkesbeteckning. Av Tabell 18 framgår att kvinnorna i större utsträckning uppger att orsakerna till att de vill byta bransch är en för stor arbetsbelastning. Här instämmer nog också männen men deras motsvarande siffra är 11,4 procentenheter lägre, 85,8 % för kvinnorna mot 74,4 % för männen.

Av Tabell 19 framgår att ämneslärarna till högre grad än sina kolleger anser att en för hög arbetsbelastning är en av orsakerna till att de planerar att byta bransch. Detta kan kopplas med ämneslärarnas svar i Tabell 9, där de uppgav i lägre utsträckning än sina kolleger att arbetsmängden ökat de senaste fem åren. Detta kan tolkas som att arbetsmängden inte nödvändigtvis ökat, men att den är på en för hög nivå.

Av Tabell 20 framgår att jämförelsevis få av lärarna på Åland ansåg att en för hög arbetsbelastning var orsaken till att de ville byta bransch. Detta kan kopplas till resultatet från Tabell 8, där lärarna på Åland var under medeltalet vad gäller upplevelser om att arbetsmängden ökat de senaste fem åren.

För att sammanfatta studiens resultat så kort och koncist som möjligt: En överväldigande majoritet av respondenterna uppger att arbetsmängden har ökat de senaste fem åren. Att arbetsmängden är för stor är också den vanligaste givna orsaken bland lärare som planerar att byta bransch. Åldersmässigt är lärare i mitten av sin karriär mera benägna att svara att arbetsmängden har ökat de senaste fem åren. Regionsmässigt är lärare på Åland och i Nyland de som upplever att arbetsmängden har ökat mest. Det är rektorerna och lektorerna som upplever att arbetsmängden ökat mest, och kvinnliga lärare upplever en större arbetsmängdsökning än männen.

Vad gäller skolform är skillnaden mellan stadierna är det gymnasielärarna som upplever mest ökning, men denna skillnad är marginell. De arbetsuppgifter som uppges ha ökat mest är dokumentation, tätt följt av elevvård och möten. 94,4 % av lärarna uppger att arbetsmängden har ökat och 28,7 % uppger att de planerar att byta bransch och bland dessa uppgav 83,3 % att en för hög arbetsbelastning var en av orsakerna. Dessa siffror är oroväckande höga och något bör göras för att motverka dem.

Slutsatserna som kan dras utifrån denna studie vad gäller arbetsmängden blir då dessa: Enligt nästan samtliga av lärarna själva har deras arbetsmängd under de senaste fem åren ökat och 68 % av lärarna anser att den har ökat mycket. 60 % av finländska lärare anser att deras arbetsmängd är för hög (Fagerholm, 2022) och bland de lärare som planerar att byta bransch uppges en för hög arbetsmängd vara den främsta orsaken.

Baserat på detta kan det slutsatsen dras att arbetsmängden är för hög och måste på något sätt minskas. En möjlighet vore en statlig reform som försöker åtgärda problemet som är arbetsmängden bland lärarna. Till exempel kunde kraven på dokumentation minskas så att ett en större del av lärarens arbetstid kunde ägnas åt undervisningen. Det är just dokumentation som är det arbetsområde som enligt lärarna har ökat mest och därför skulle en reform som riktar sig mot detta få störst effekt. Detta dokumentationsarbete kunde antingen ges över till kontorspersonal eller att kraven på dokumentation inom vissa områden slopas helt.

Vad gäller branschbyteaspekten bör också något göras. Att 29 % av lärarna planerar att byta bransch är i längden ohållbart och ökar risken för en lärarbrist. Detta skulle medföra de dilemman som beskrevs i kapitel 2.3. Som nämndes tidigare kunde arbetsmängden minskas genom till exempel mindre dokumentation. Detta skulle minska andelen lärare som vill byta bransch då de flesta uppgav att en för stor arbetsmängd är den främsta orsaken till att de vill byta bransch.

Andra åtgärder vore att höja lärarnas lön. En låg lön var också en av de orsakerna som de som planerar att byta bransch uppgav. Detta skulle dessutom på köpet göra läraryrket mera attraktivt vilket på lång sikt skulle öka antalet lärare. Detta skulle motverka trenden med för få lärare på marknaden och motarbeta risken att en lärarbrist utvecklas.

5.2 Återkoppling

Avhandlingens syfte var att bidra med kunskap om de finlandssvenska lärarnas upplevelser av en ökad arbetsmängd. Detta kan sägas vara uppnått, åtminstone till den mån som det var möjligt att uppnå med det material som använts i denna avhandling.

Studiens frågeställningar om lärarnas åsikter angående sin arbetsmängd och sin bransch som helhet kan konstateras vara besvarade.

I denna studie har fokus legat på de finlandssvenska lärarnas arbetsmängd och eventuella konsekvenser som en ökad arbetsmängd kan ha. Utifrån denna studie kan konstateras att lärarna upplever att arbetsmängden har ökat och att de som planerar att byta från lärarbranschen till en annan bransch menar att det huvudsakligen är på grund av att arbetsmängden är för stor. Detta är vad som kan konstateras utgående från denna avhandlings resultat.

5.3 Begränsningar och vidare forskning

Som redan nämnades tidigare i avhandlingen finns det inget lärarregister i Finland. Som en följd av detta går det inte med säkerhet att säga hur många yrkesverksamma lärare det finns i landet, och därför inte heller exakt hur representativ den här studien är för den studerade populationen. Dock är antalet respondenter tillräckligt högt att det inte ska innebära något större problem, oberoende hur stor det verkliga talet finlandssvenska lärare är. Det använda materialet i sig medför inga större begränsningar utöver faktumet att det är ett kvantitativt material. Kvaliteten på materialet är högt just tack vare det stora antalet respondenter.

Branschbytesvariabeln i den här studien baserar sig på de respondenter som uppger att de planerar att byta bransch. Eftersom materialet i studien baserar sig på svar från yrkesverksamma lärare så kan inget sägas om de som redan har bytt bransch. Det är i teorin möjligt att de som verkligen byter bransch gör det av andra orsaker än de som uppger att de planerar att göra det. I teorin är det till exempel möjligt att de som verkligen har bytt bransch inte gör det för att arbetsmängden är för hög och lönen för låg, utan av helt andra orsaker. Relaterat till det här är det att man inte kan säga hur seriösa de som uppger att de planerar att byta bransch är med sina planer. Det är möjligt att många bara har det som en fantasi men att de aldrig skrider till verket.

Metoden i sig kommer att medföra vissa nackdelar men också vissa fördelar. Till exempel möjliggör en fallstudie att resultatet blir ytterst täckande och bred, medan djupet i denna insikt lider. Detta kan ses i studiens resultat. Det går att utläsa att viljan

att byta bransch är relativt hög och många uppger att en av orsakerna till detta är på grund av att arbetsmängden är för hög. En fallstudie kan inte ge en djupare insikt i till exempel hur stor påverkan en ökande arbetsmängd hade på lärarnas vilja att byta bransch.

För en djupare inblick i till exempel detta skulle en annan metod och ett annat material behövas. Ett exempel vore att försöka besvara samma forskningsfrågor genom en intervjustudie. Då kunde frågor som denna besvaras och lärarnas orsaker till att planera byte av bransch kunde förstås bättre. Ett annat förslag på vidare forskning vore att genomföra en liknande studie med liknande frågor igen. Detta kunde bidra med ett tidsperspektiv, det vill säga att utvecklingen över tid synliggörs. Dessutom kunde det besvara till exempel frågan som uppstod gällande gymnasielärarnas svar angående vilka arbetsområden som ökade de senaste fem åren. Såvida inte den andra materialinsamlingen görs genast efter att gymnasiet fått en ny läroplan så kunde det visa på huruvida gymnasielärarnas verkliga upplevelser angående läroplansarbetet.

Litteraturförteckning

- Ålands Landskapsregering. (2023). *Läroplaner på Åland | Läroplan—
Utbildningsbyrån.ax*. Laroplan.Ax. <https://www.laroplan.ax/>
- Austin, V., Shah, S., & Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12(2), 63–80.
<https://doi.org/10.1002/oti.16>
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (uppl. 3). Liber.
<https://abo.finna.fi/Record/abo.9913218633405972?sid=2940184284>
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, & Coping*, 9(3), 261–275.
<https://doi.org/10.1080/10615809608249406>
- Byrne, B. M. (1999). The nomological Network of Teacher Burnout: A Litterature Review and Emipirically Validated Model. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Red.), *Undertanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice*. Cambridge University Press.
- Caroline Hanneberg & Sophie Hedberg. (2019). *Ny som lärare: Allt det du inte visste att du behövde veta*. Sanoma utbildning.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace Stress. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89–97. https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07

- Easthope, C., & Easthope, G. (2000). Intensification, Extension and Complexity of Teachers' Workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43–58.
<https://doi.org/10.1080/01425690095153>
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A., & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad* (uppl. 5). Wolters Kluwer.
- Fagerholm, M. (2019). *Lärarbristen består i södra Finland*. Läraren.
<https://www.lararen.fi/utbildningspolitik/lararbristen-bestar-i-sodra-finland/>
- Fagerholm, M. (2022). *6 av 10 lärare... Grafer*. Läraren. <https://www.lararen.fi/fackligt/6-av-10-larare-upplever-att-arbetsbordan-ar-for-stor/>
- Finska Notisbyrån. (2013). *Var fjärde lärare vill byta bransch*. Vasabladet.
<https://vasabladet.fi/Artikel/Visa/3987>
- Fredriksson, U. (2004). *Quality Education: The Key Role of Teachers*.
- Furu, A. (2022). *FSL: Var tredje lärare i Svenskfinland planerar byta bransch*. Vasabladet. <https://vasabladet.fi/Artikel/Visa/571484>
- Garandau, C. F., Yanagida, T., Vermande, M. M., Strohmeier, D., & Salmivalli, C. (2019). Classroom Size and the Prevalence of Bullying and Victimization: Testing Three Explanations for the Negative Association. *Frontiers in Psychology*, 10.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02125>
- Glatfelter, A. G. (2006). Substitute Teachers as Effective Classroom Instructors. In *Online Submission*. <https://eric.ed.gov/?id=ED494940>
- Grawitch, M., Trares, S., & Kohler, J. (2007). Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14, 275–293.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.3.275>

- Hansen, S.-E., & Eklund, G. (2014). Finnish teacher education—Challenges and possibilities. *Journal of International Forum of Researchers in Education*, 1(2).
- Hanushek, E. A. (2007). The Single Salary Schedule and Other Issues of Teacher Pay. *Peabody Journal of Education*, 82(4), 574–586.
<https://doi.org/10.1080/01619560701602975>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (uppl. 2). Wiley.
<http://www.gbv.de/dms/bowker/toc/9780471373896.pdf>
- Higton, J., Leonardi, S., Richards, N., Sofroniou, N., & Owen, D. (2017). *Teacher Workload Survey 2016*.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594696/TWS-2016_FINAL_Research_brief_Feb_2017.pdf
- Hughes, R. E. (2001). Deciding to leave but staying: Teacher burnout, precursors and turnover. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 288–298. <https://doi.org/10.1080/713769610>
- Kornhall, P. (2018). *Lärare: En handbok*. Natur och Kultur.
- Lärarnas Riksförbund. (2011). *Arbetsmiljöundersökning 2011* [Text]. Lärarnas Riksförbund. <https://www.lr.se/opinion--debatt/undersokningar/2011/2011-10-20-arbetsmiljoundersokning-2011>
- Levo, E., & Lång, L. (2022). *Lärlönerna är en snårig djungel – inom yrkeskåren förekommer stora löneskillnader* [Text]. Svenska Yle; Svenska Yle.
<https://svenska.yle.fi/a/7-10015857>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Chapter 43—Burnout. I G. Fink (Red.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Nagy, S., & Nagy, M. C. (1992). Longitudinal Examination of Teachers' Burnout in a School District. *Psychological Reports*, 71(2), 523–531.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1992.71.2.523>
- Norlund, A., & Eriksson, A. (2021). Leder: En tilltaganda lärarbrist. *Paideia*, 22, Artikel 22.
- OAJ. (2020). *Lärarnas uppgift är lika stor som framtiden*. OAJ.
<https://www.oaj.fi/sv/kampanjer/vi-formar-framtider/>
- OAJ. (2022). *Över 20 000 lärare går i strejk på tisdagen – kolla in strejkevenemangen*.
<https://www.oaj.fi/sv/aktuellt/nyheter-och-pressemeddelanden/2022/over-tjugotusen-larare-strejkar/>
- OECD. (2018). *Programme for international Student Assessment (PISA): Results from PISA 2018: Finland*.
https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_FIN.pdf
- Perlito D. Jomoad, Leah Mabelle M. Antiquina, Eusmel U. Cericos, Joicelyn A. Bacus, Juby H. Vallejo, Beverly B. Dionio, Jame S. Bazar, Joel V. Cocolan, & Analyn S. Clarin. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2).
<https://doi.org/10.15739/IJEPRR.21.007>
- Peterstatistics (u.å). Nominal vs. nominal, part 3c: Effect size.
<https://peterstatistics.com/CrashCourse/3-TwoVarUnpair/NomNom/NomNom-2c-Effect-Size.html>

- Rislakki, I. (2022). *Lärarnas mående är uselt när skolans resurser inte räcker till: 'Har lärare i en inkluderande skola möjlighet att ge elever det stöd de behöver?'* [Text]. Svenska Yle; Svenska Yle. <https://svenska.yle.fi/a/7-10020679>
- Sandén, J. (2015). *Mer papper, klokare barn? Hur lärares administrativa arbete kan påverka kvaliteten i skolan.* 117.
- Savonius, A. (2022). *Lärare om strejכותet i huvudstadsregionen: Hög arbetsbörda och usel lön riskerar att rasera branschens rykte* [Text]. Svenska Yle; Svenska Yle. <https://svenska.yle.fi/a/7-10015443>
- Smithers, A., & Robinson, P. (2003). *Factors Affecting Teachers' Decisions to Leave the Profession.* https://www.researchgate.net/profile/Alan-Smithers/publication/266473184_Factors_Affecting_Teachers'_Decisions_to_Leave_the_Profession/links/55b8a99a08aec0e5f439d42f/Factors-Affecting-Teachers-Decisions-to-Leave-the-Profession.pdf
- Stenlås, N. (2009). *En kår i kläm – Läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier.* Finansdepartementet. https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/08/Hela-rapport-2009_6.pdf
- Stephenson, E., King, D. B., & DeLongis, A. (2016). Coping Process. I G. Fink (Red.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 359–364). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00045-5>
- Thibault Landry, A., Schweyer, A., & Whillans, A. (2017). Winning the War for Talent: Modern Motivational Methods for Attracting and Retaining Employees. *Compensation & Benefits Review*, 49(4), 230–246. <https://doi.org/10.1177/0886368718808152>
- Utbildningsstyrelsen. (2014). *Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen.*

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/166434_grunderna_for_laroplanen_verkkojulkaisu.pdf

Utbildningsstyrelsen. (2019). *Grunderna för gymnasiets läroplan*. Utbildningsstyrelsen.

<https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/grunderna-gymnasiets-laroplan>

Utbildningsstyrelsen. (2023). *Stöd för lärande och skolgång och elevvård*.

Utbildningsstyrelsen. <https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/stod-larande-och-skolgang-och-elevvard>

Wernbom, J., & Ivansson, A. (2014). *Stressen inom läraryrket – en kvalitativ studie*.

<https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/37592>