

Förändrar skolans styrning och ledning arbetsmiljön? - Krav, inflytande och stöd i över- och underpresterande skolor

Pär Larsson och Jan Löwstedt

Artikeln undersöker den upplevda arbetsmiljö hos dagens lärare i relation till enkätdata från 1992 och 2012 som visar att lärare under denna period upplevt ökade krav, minskat inflytande och stöd i sina arbeten, vilket förklaras av den förändrade styrningen av skolan. Samma frågor om arbetsmiljön har under 2018 ställts till lärare vid åtta skolor. Resultatet pekar på en positiv utveckling jämför med 2012, men också på betydande skillnader mellan enskilda skolor och mellan över- och underpresterande skolor. Förklaringar till observerade skillnader i upplevda arbetsförhållanden diskuteras utifrån skolspecifika förhållanden där skolledningen kommit att omfatta allt fler roller och funktioner.

Nyckelord: arbetsmiljö, krav-kontrollmodellen, skolledning, skolor, styrning

Den svenska skolan har under längre tid kritiserats för att inte leverera goda resultat. Debatten har ofta baserat på resultat som hämtas från internationella jämförande studier som PISA och TIMMS. De åtgärder som politiken och

FÖRFATTARE

Pär Larsson, lektor i pedagogik med inriktning på organisation och ledarskap vid Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet, par.larsson@edu.su.se

Jan Löwstedt, professor i företagsekonomi med inriktning mot management och organisation vid Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet, jan.lowstedt@sbs.se.se

Denna studie har genomförts inom projektet "Skolledningens många ansikten" som gjorts möjligt genom finansiellt stöd från FORTE – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (projekt nr: 2015-00552). Författarna vill rikta ett stort tack till Eva Bejerot för att vi fått ta del av de enkätfrågor och den data som studien från 2015 bygger på, samt för uppmuntran och stöd att följa upp hennes tidigare resultat.

sektorns myndigheter vidtagit för att komma tillrätta med detta har på flera sätt riktats mot skolans anställda. Det har handlat om initiativ för att öka karriärmöjligheterna för skickliga lärare, löneyft med mera, samtidigt som den administrativa styrningen på olika sätt tilltagit, bland annat genom att idéer om kvalitetsstyrning lånats in från andra verksamhetsområden i form av det i skollagen (SFS 2010:800) föreskrivna systematiska kvalitetsarbetet.

De mest omtalade förändringarna är kravet på legitimation för lärare och förskollärare som infördes i skollagen 2011 och karriärtjänster som förstelärare för särskilt yrkesskickliga lärare från 2013. Till detta kan flertalet kompetenssatsningar läggas såsom mattelyftet, läsllyftet och så vidare. samt ett allt mer digitaliserat arbetssätt i form av plattformar för såväl administrativ som pedagogisk kommunikation mellan lärare, elever och föräldrar. Vidare har den obligatoriska befattningsutbildningen för rektorer som startades 2009 till syfte att utveckla skolledarnas pedagogiska ledarskap. Sammantalet har dessa reformidéer som syfte att förbättra studieresultaten i den svenska skolan, men kan på flera sätt tänkas ha förändrat lärares arbetsförhållanden. Det finns dock anledning att förvänta sig ett samband mellan skolors elevresultat och lärares arbetsmiljö (se till exempel Kipps-Vaughan 2013; Lärarförbundet 2017; Westling Allodi & Fischbein 2012).

Om, och i så fall hur, genomförda insatser har påverkat lärares arbetsförhållanden har diskuterats i ljuset av enskilda initiativ som exempelvis förstelärarytelsen (Alvehus, Eklund & Kastberg 2019), friskolereformen (Lundström & Parding 2011) och i termer av avprofessionalisering (Frostenson 2012). Däremot finns det få studier som undersökt effekterna av dessa reformer över tid, och ännu färre som relaterat reforminitiativen till lärares arbetssituation. Ett undantag är en longitudinell analys som presenterades i Arbetsmarknad & Arbetsliv av hur arbetsmiljön har förändrats över tid för chefer och medarbetar inom skola och sjukvård. Där visar Bejerot, Forsberg Kankkunen och Hasselblad (2015) att såväl lärare som skolledare upplever ökande krav i sina arbeten samtidigt som de upplever att deras inflytande och stöd i arbetet minskar. Denna studie bygger på en jämförelse av enkätdata från 2012 med tiden före 1990-talets stora skolreformer: skolans kommunalisering, nytt arbetstidsavtal, ny läroplan samt möjligheten till fria skolval. Författarna menar att denna utveckling kan ses som ett exempel på decennier av ökande inslag av New Public Management (NPM) i styrningen av den offentliga sektorn. Bejerots m.fl studie sträcker sig fram till 2012 och omfattar således inte de senaste årens satsningar på lärarlegitimation, karriärtjänster, kompetensutveckling med mera. En tilltagande betoning på den enskilda skolledarens pedagogiska ledarskap har också skett i linje med NPM:s idéer (Jarl, Fredriksson & Persson 2012), samtidigt som antalet lärare som har ledningslika roller har ökat i dagens skolor med arbetslags-, ämneslags- och utvecklingsledare samt förstelärare.

Mot bakgrund av de senaste årens fortsatta reforminitiativ finns det anledning att följa upp tidigare studier av lärares arbetsförhållanden för att se om kraven på lärarna fortsatt att öka eller om senare tids lednings- och utvecklingsinriktade reformer har förbättrat arbetsförhållandena och påverkat förutsättningarna för skolornas resultat. Problemen är dock avsevärda när det gäller att relatera lärares upplevelser av sina arbetsförhållanden till de förändringar som sker inom skolsektorn eller den offentliga sektorn i stort. Skolor har olika förutsättningar och leds och organiseras på olika sätt (se till exempel Borman & Dowling 2008; Westling Allodi & Fischbein 2012), vilket kan förväntas ha betydelse för hur lärare upplever sitt arbete.

Syftet med denna artikel är att undersöka lärares upplevda arbetsförhållande och om det föreligger några skillnader i detta avseende mellan skolor som överrespektive underpresterar enligt Skolverkets modell där hänsyn tas till en skolas socioekonomiska förutsättningar. Vi avser även att undersöka om det finns några skillnader mellan de resultat som rapporteras i Bejerots m.fl. (2015) studie från 1992 och 2012 och resultaten från föreliggande studie från 2018 när det gäller lärares upplevda krav i arbetet, inflytande och stöd från ledningen. Vi gör detta i en enkätstudie som en del av en fallstudiebaserad undersökning av åtta skolor. De åtta skolorna representerar fyra olika huvudmän där två är friskolor och två är kommunala. Enkätstudien till skolans lärare baseras på Karasek och Theorells krav-kontrollmodell (1990) för att på detta sätt möjliggöra jämförelser med den tidigare nämnda studien. Vi avser även att diskutera frågan om skolors styrning och ledning kan förklara observerade skillnader i upplevda arbetsförhållanden mellan skolor idag och över tid.

LÄRARES ARBETSMILJÖ

Läsåret 2018/19 arbetade närmare 215 000 lärare och förskollärare inom skola och förskola i Sverige (Skolverket 2019). Som en av de större yrkeskategorierna på den svenska arbetsmarknaden utgör arbetsförhållanden för denna grupp en viktig fråga i sig, vid sidan av betydelsen för elevernas resultat. Ett ytterligare skäl att intressera sig för lärares arbetsförhållanden är att den svenska skolan enligt Skolverkets prognoser (2019) har ett stort behov av att rekrytera lärare kommande år. Återkommande rapporteras att det blivit allt svårare att behålla de bäst lämpade lärarna (Regeringen 2012), att många lärare söker sig till andra yrken (SCB 2017). Bristen på utbildade lärare i den svenska skolan är betydande och kommer att förvärras det kommande decenniet (Läraryrket 2018, OECD 2018).

Samtidigt konstaterar Arbetsmiljöverket (2017) stora brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet i många skolor runt om i landet, och lärare identifieras som en av de främsta riskgrupperna för stressrelaterad ohälsa och utbrändhet (Ar-

vidsson, m.fl. 2019). Lärare är den yrkesgrupp som har näst högst sjukfrånvaron i Sverige (Försäkringskassan 2018). Lärarnas Riksförbund (2019) rapporterar om ökande krav och stress i läraryrket och i en nyligen publicerad studie rapporterar Boström, m.fl. (2020) att grundskollärare uppvisar relativt god generell hälsa men hög upplevd stress, högt arbetstempo, höga emotionella krav och lågt inflytande i arbetet. I Sverige arbetar lärare fler timmar än vad man gör i många andra länder samtidigt som andelen undervisningstid i relation till den totala arbetstiden är jämförelsevis låg (Heller-Sahlgren 2018). En förklaring som anges är att lärares arbete innehåller mer av dokumentation, administration och är mer styrt. Det gör att mycket tid ägnas åt förberedelser och administration utanför arbetstid vilket påverkar balansen mellan arbete och fritid negativt (Nilsson, m.fl. 2017). Detta kan vara en anledning till att svenska lärare i internationella jämförelser har bland de lägsta skattningarna av ”nöjdhet med yrket” bland lärare inom OECD (Heller-Sahlgren 2018).

Internationella studier visar att svenska lärares arbetssituation inte är unik. Lärare i allmänhet upplever en hög arbetsbelastning och det är en bidragande orsak till att lärare lämnar yrket (Buchanan 2010; Skaalvik & Skaalvik 2015). Internationellt jämförande studier visar också att i många länder är lärare en av de yrkesgrupper som löper högst risk att drabbas av ohälsa relaterad till stress och utbrändhet (Gray, m.fl. 2017; OECD 2019). Svenska och internationella studier av lärares arbetssituation pekar på sambandet mellan arbetsrelaterad ohälsa och till exempel höga emotionella arbetskrav i interaktionen med elever och föräldrar (Skaalvik & Skaalvik 2011; Van Droogenbroeck, m.fl. 2014), hög generell arbetsbelastning och tidspress (Nilsson, m.fl. 2017) och hög administrativ börda (Ahlgren & Gillander Gådin 2011). Ett gott socialt stöd från närmaste chef har i internationella studier funnits betydelsefullt för att motverka arbetsrelaterad ohälsa bland lärare (Temam m.fl. 2019). I en studie av samtliga lärare i en svensk kommun visade Ljungblad & Näswall (2009) att även socialt stöd från kollegor hade betydelse för relationen mellan arbetsbelastning och ohälsa.

Gemensamt för många av de studier som undersökt orsaker till arbetsrelaterad ohälsa bland lärare är således att de pekar mot betydelsen av olika organisatoriska förhållanden. Två sådana organisatoriska faktorerna är enligt Arbetsmiljöverket (2016) ledarskap och organisationsförändringar. Enligt den så kallade krav-kontrollmodell som utvecklats av Karasek och Theorell (1990) kan hälsomässiga risker i arbetet generellt relateras till balansen mellan krav i arbetet såsom arbetsbelastning och tidspress, och stödjande faktorer i form av graden av kontroll som personen har över sitt arbete och socialt stöd från kollegor och överordnade.

I den ovan nämnda studien av Bejerot m.fl. (2015) jämfördes de arbetsorganisatoriska förhållandena 1992 med 2012 för läkare, lärare och skollärdare. Resultatet visar att upplevelsen av arbetsrelaterade krav ökat för lärare samtidigt som

deras upplevda inflytande och stöd i arbetet minskat under den aktuella perioden. I sin analys argumenterar författarna att den negativa utveckling de menar sig se av lärares arbetsmiljö avspeglar en institutionell omvandling som kännetecknas av NPM:s inriktning. De menar att den förändrade styrningen av skolsektorn kan bidra till att förklara de negativa konsekvenserna för arbetsmiljön som de ser för såväl lärare som skolledare.

STYRNINGENS BETYDELSE

Styrformens betydelse för lärares arbetssituation tas upp i många internationella studier, och då främst den lednings- och styrningsfilosofi som förknippas med NPM. Locke m.fl. (2005) rapporterar från en studie i Nya Zeeland och England att lärares autonomi begränsats, Wong (2006) att lärare i Kina deprofessionaliserats och enligt Ballet & Kelchtmann (2009) upplever lärare i Belgien en betydande intensifiering i arbetet med ökade krav och ökat ansvar, mer administrativa uppgifter och tilltagande standardisering som kan orsaka stress, ohälsa och en känsla av avprofessionalisering. I en sammanställning av forskningsresultat om organisering av arbete som kan bidra till hälsa och välbefinnande i en svensk och nordisk kontext dras slutsatsen att ett NPM-influerat sätt att organisera arbetet upplevs minska det professionella inflytandet men också en ökad arbetsbelastning (Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2020). Även om den allmänna grundskolan i de nordiska länderna har en liknande historisk bakgrund (Imsen, Blossing & Moos 2017) finns det ändå skillnader i kultur, traditioner och politik som omformulerar och gör att trender som NPM får olika uttryck i respektive land (Moos, Nihlfors & Merok Paulsen 2017). Ett exempel på detta är från en jämförande studie av hur lärares autonomi i Sverige och Norge påverkats av NPM (Helgøy & Homme 2007). Författarna menar att lärare i Sverige upplever en hög grad av individuell autonomi men mindre inflytande på nationella policyprocesser, medan lärare i Norge har en mer begränsad individuell autonomi men har behållit sitt kollektiva inflytande över nationella policybeslut. I en litteratursammanställning med fokus på den svenska lärarkåren pekar Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA 2020) på att framgångsrika utbildningssystem gått från externt till mer internt ansvarsutkrävande och därmed mindre av extern kontroll och mer tillit till lärarna. Finland utmålas som ett exempel på länder med högt internt ansvarsutkrävande, ett land där läraryrket tillmäts stor tillit och professionell frihet.

I en svensk kontext menar Broström (2018) att införandet av New Public Management (NPM) inom den offentliga sektorn har inneburit en drastisk förändring för bland annat läraryrkets självständighet och inflytande. Yrken som lärare, sjuksköterskor och poliser var tidigare självständiga i sin yrkesutövning, men har nu i allt större utsträckning underkastats olika typer av bestämda modeller för

hur de ska arbeta, med allt mer kontroll och mer uppföljning som följd. Även Stenlås (2011) pekar på att införandet av NPM-inspirerad styrning påtagligt har påverkat villkoren för de professionellas arbete i den svenska skolan, att lärarrollen har omdefinierats i en deprofessionaliserande riktning. Målstyrningen återföljs av ett behov av granskning som förväntas ge underlag för såväl politiska beslut som professionellas vardagsbeslut (Jarl & Rönnberg 2010). I detta finns, menar Stenlås (2011), en konflikt som berör de professionellas autonomi och grundar sig i att lärare baserar sina beslut på erfarenhet och förtroendet med verksamheten medan utomstående granskare och politiker kräver evidens. På motsvarande sätt menar Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) att yrkesutövare i och med NPM kan uppleva motstridiga krav då den logik de själva baserar sitt arbete på står i kontrast till hur organisationen försöker organisera arbetet samt att denna konflikt i förlängningen verkar innebära risk för ohälsa.

Även om NPM är ett globalt fenomen som bygger på vissa generella principer poängteras i de studier som redovisats ovan att dess konkreta utformning kan variera i olika kontexter. En möjlig begränsning i de studier som pekar på den ökade styrningens (NPM) konsekvenser för olika arbetsförhållanden är därför att strävan efter allmängiltiga förklaringar riskerar att underskatta specifika organisationsförutsättningar och förhållanden. Om NPM utmålas som ett hot mot lärares professionalitet och autonomi har det även beskrivits som en språngbräda för andra yrkesgruppers professionalisering. Exempelvis argumenterar Jarl, Fredriksson & Persson (2012) att NPM fungerar som en katalysator för skolledares professionssträvanden.

De senaste decenniernas reformering av den svenska skolan har på detta sätt inneburit stora förändringar i sättet att styra skolan, men har även påverkat hur skolor organiseras och kan därmed förväntas ha påverkat lärares arbete på olika sätt. Reformen som inneburit en ökad betoning av rektor som pedagogisk ledare samtidigt som allt fler mer eller mindre formella ledarroller tillkommit har beskrivits som en ökning av det indirekta ledarskapet där allt fler involveras i skolans utvecklingsarbete (Blossing 2011) vilket lett till en ökad hierarkisering av en skolas arbetsorganisation (Alvehus m fl. 2019). Samma utveckling internationellt visar att ledningsuppgifter distribueras (Groon 2000) och att alla ledningsaktiviteter på en skola ses som en helhet (Diamond & Spillane, 2016). Sammantaget kan det konstateras att den förändrade styrningen inom skolektorn tycks leda till en ökad organisering av utbildningen på en skola där rektor tillsammans med lärare som har olika ledarroller omsätter och skapar mening kring styr- och utvecklingsintentioner från omgivningen (Larsson & Löwstedt 2020).

Då ledarskap och organisationsförändringar påverkar hur arbetsmiljön upplevs (Arbetsmiljöverket 2016) kan en skolas lokala ledningsorganisation därför förväntas forma hur lärare upplever sitt arbete. Upplevelserna är därmed inte oberoende

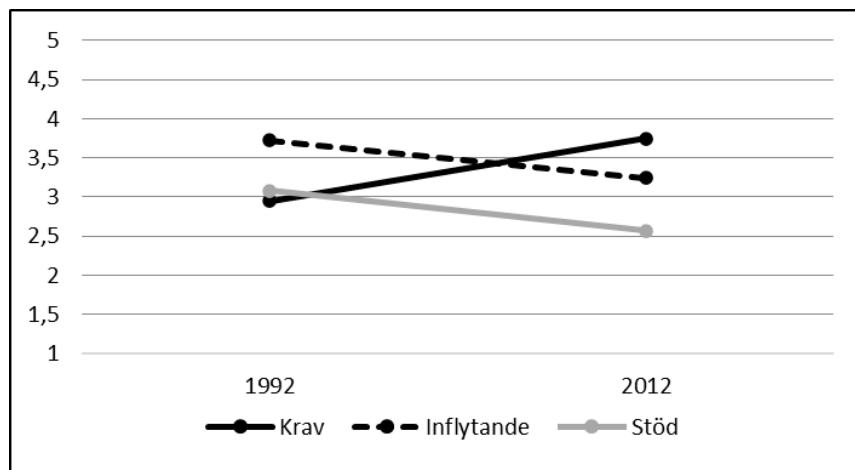
av på vilken skola en lärare arbetar, något som har visats i genomförda meta-studier av lärares arbetsmiljö (se till exempel Borman & Dowling 2008). Även Westling Allodi & Fischbein (2012) fann stora skillnader i lärares arbetsförhållanden mellan skolor och menar att dåliga arbetsförhållanden för lärare riskerar att döljas om välfungerande skolor enbart definieras och bedöms utifrån elevernas resultat.

METOD OCH MATERIAL

Denna studie tar sin utgångspunkt i en fallstudiebaserad undersökning av nya former för ledning och styrning av den svenska skolan. Studien bygger på enkät-svar från lärare vid åtta grundskolor om deras syn på de förändrade former för ledning av den dagliga verksamheten som följer av inrättandet av karriärtjänster och att arbetslagsledare allt mer kommit att bli en del av en skolas ledning. Detta för att med standardiserade mått möjliggöra jämförelser mellan de skolor som ingick i studien. Enkäten genomfördes hösten 2018 och kompletterades med frågor som i tidigare studier visat sig vara relevanta för de anställdas upplevelser av sin arbetsmiljö. För att uppnå jämförbarhet med tidigare studier användes samma frågor och index som Bejerot m.fl. (2015) använde i sin longitudinella analys av studier av lärares psykosociala arbetsmiljö 1992 och 2012.

Underlaget för deras analys var en studie som gjordes av forskare vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet 1992. Där studerades anställda anslutna till 24 olika förbund inom Saco. Urvalet (2 procent) av lärare till studien gjordes från Lärarförbundets (LR) medlemsregister och svarsfrekvensen var 64 procent. Materialet som används för jämförelsen med arbetsförhållandena tjugo år senare, dvs. 2012 är hämtat från Skolverkets register för pedagogisk personal. I detta register ingår alla som arbetar som lärare i svenska skolor, det vill säga oavsett facklig tillhörighet eller inte. Enkäten genomfördes av SCB i form av ett obundet slumpmässigt urval. För att öka jämförbarheten ingick endast lärare som undervisade i teoretiska ämnen på högstadiet eller gymnasiet. Svarsfrekvensen var 63 procent (Bejerot m.fl. 2015). Resultaten redovisas i *figur 1* som visar att lärare vid en jämförelse mellan dessa båda studier uppvisat ökade krav samtidigt som upplevt inflytande och stöd minskar¹.

¹ Medelvärdena i figur 1 skiljer sig marginellt från de som redovisades i Bejerot m fl (2015). Vi redovisar de faktiska medelvärdena i samtliga studier medan Bejerot m fl (2015) har justerat medelvärdet för könsskillnader.



Figur 1. Lärares upplevelse av krav, inflytande och ledningsstöd i arbetet 1992 respektive 2012 (från Bejerot, m.fl., 2015).

Föreliggande studie har inte samma generalitetsanspråk när det gäller förändrade arbetsförhållanden som de två omnämnda studierna har genom sina statistiska urval. Istället tillfrågades alla lärare som arbetade vid de valda skolorna vid en viss tidpunkt 2018 för att jämföra dessa skolor med varandra och med resultaten från de tidigare studierna.

Studien var upplagd på följande sätt. I en inledande fas kontaktades 15 skolhuvudmän varav fem var s.k. enskilda huvudmän (friskolor). Urvalet gjordes med uppgifter om svenska skolor i register från Skolverket samt Friskolornas Riksförbund. Här söktes variation i storlek och geografi bland huvudmän som driver grundskolor med undervisning till och med årskurs 9. I ett första skede intervjuades skolchefer eller motsvarande (definierat som rektors närmaste chef) för att undersöka deras inställning till och initiativ när det gäller skolors ledning och utveckling. Vid ett återföringsseminarium erbjöds huvudmännen att delta i den fortsatta fallstudiebaserade studien, vilket resulterade i att studien kom att gå vidare hos fyra av de hittills medverkande huvudmännen: två kommunala och två friskolor. Hos varje huvudman valdes en över- och en underpresterande skola ut för att delta i föreliggande studie. Urvalet baserades på en statistisk modell från Skolverkets (Salsa) där skolors resultat av slutbetygen i årskurs 9 presenteras efter att hänsyn tagits till föräldrarnas utbildningsnivå, fördelningen pojkar/flickor samt andelen nyinvandrade elever. Detta värde utgör således ett modellberäknat, förväntat betygsmedelvärde i årskurs 9 när hänsyn tagits till elevsammansättningen. Den skola inom respektive medverkande huvudman som hade störst negativ skillnad mellan faktiskt och modellberäknat betygsmedelvärde läsåret 2017/18, respektive den som hade högst positivt värde, valdes att delta i studien. Den första gruppen benämner vi underpresterande och den senare överpresterande.

Enkätstudien genomfördes vid ett tillfälle under 2018 när majoriteten av alla lärare förväntades vara samlade på respektive skola. Dock finns ett visst bortfall då vissa lärare inte arbetade heltid, var på någon extern aktivitet eller tillfälligt föräldralediga, den specifika dagen. Sammantaget besvarades på detta sätt 183 enkäter av de lärare som arbetade den dagen. Detta liknar undersökningen 2012 genom att urvalet inte är begränsat till lärare som är anslutna till LR men skiljer sig mot både undersökningen 1992 och 2012 då lärare som arbetar med grundskolans alla åldrar ingår i studiens material, även om merparten respondenter arbetar i skolor med elever från årskurs 6/7 till 9 (*Tabell 1*). Slutsatser om skillnader mellan de olika tidpunkterna bör därför tolkas med försiktighet.

Tabell 1: Urval av deltagare i studierna från 1992, 2012 och 2018

	1992	2012	2018
Urval	OSU ur medlemsregister Lärarnas Riksförbund	Skolverkets register över pedagogisk personal högstadiet och gymnasiet.	Alla lärare på 8 skolor.
Antal respondenter	470	508	183
År i yrket (Mv)	18,8	14,7	13,0
Andel kvinnor	58 %	66 %	69 %
Bortfall	36 %	37 %	22 %

Samtidigt bildar de besvarade enkäterna, till skillnaderna mot de tidigare studierna, ett underlag där information finns om de skolor där de som besvarat enkäten arbetar (*Tabell 2*). Därmed möjliggör den fallstudiebaserade forskningsdesignen intressanta diskussioner om möjliga konsekvenser av skolans förändrade ledning och styrning relaterat till skillnader i upplevd arbetsmiljö mellan över- och underpresterande skolor.

Tabell 2. Karaktäristik av de åtta skolor som ingick i studien 2018.

Huvudman	Skola	Årskurs	Antal elever	Antal lärare/svar (svarsfrekvens)
1 Kommunal	A. Överpresterande	7-9	417	40/33 (82%)
	B. Underpresterande	F-9	444	38/35(92%)
2 Enskild	C. Överpresterande	4-9	200	12/8 (67%)
	D. Underpresterande	F-9	550	35/27 (77%)
3 Enskild	E. Överpresterande	6-9	418	29/28 (96%)
	F. Underpresterande	6-9	282	18/11 (61%)
4 Kommunal	G. Överpresterande	6-9	488	35/21 (60%)
	H. Underpresterande	7-9	445	29/20 (69%)
Totalt				236/183 (78%)

Huvudman 1 är enligt SKLs kommungruppsindelning från 2017 betecknad som en större stad i Mellansverige, varav skola A är centralt belägen och skola B på landsbygd. Huvudman 2 är en enskild skolkoncern där båda skolorna C och D är centralt belägna i större stad i Mellansverige. Huvudman 3 är en enskild skolkoncern där skola E är belägen i större stad i södra Sverige och skola F i större stad i norra Sverige. Huvudman 4 är en storstadsnära kommun där både skola G och H är centralt belägna.

Variabler i enkäten

Studien av Bejerot m.fl. (2015) tar sin utgångspunkt i tre dimensioner som har visat sig vara särskilt relevanta för att studera psykosocial arbetsmiljö: kravnivån i arbetet, inflytandet på arbetsplatsen och socialt stöd från närmaste ledning (Karasek & Theorell 1990). I föreliggande studie har vi ställt samma frågor till lärarna (n=183) och bildat samma index för krav, inflytande och ledningsstöd.

Krav i arbetet mäts med tre frågor, exempelvis ”Händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress?” (5-gradig skala: aldrig – oftast). För inflytande i arbetet ställs två frågor, bland annat ”Tycker du att du har tillräckliga möjligheter att diskutera och påverka uppläggningsen i stort av ditt arbete?” (5-gradig skala: aldrig – oftast). Vidare har vi på samma sätt ställt frågor om stöd från ledning genom fyra påståenden, exempelvis ”Jag har möjlighet att prata om svårigheter i mitt arbete med min närmaste chef?” (5-gradig skala: stämmer inte alls – stämmer helt). Dessa tre variabler – krav, inflytande och ledningsstöd – bildade index i Bejerots och kollegers studie med god reliabilitet.

Eftersom tidigare studier pekat på att inte bara ledningsstöd är en modererande faktor mellan arbetsrelaterade krav och ohälsa, utan även stödet från kolleger, har vi kompletterat med två frågor om kollegialt stöd, exempelvis ”Mina lärarkolleger på skolan ger mig det stöd jag behöver för att göra ett bra arbete”. Ett index

bildades av dessa frågor vars reliabilitet testades med Cronbachs Alpha ($M=3,58$; $SD=0,79$; $\alpha=0,73$). Vidare ställdes frågor om i vilken grad olika funktioner/roller (exempelvis rektor, förstelärare, närmaste kollega etc.) påverkar lärarens pedagogiska arbete med eleverna (5-gradig skala: inte alls – i mycket hög grad), samt i vilken grad lärarna uppfattar att de kan påverka elva olika aspekter av arbetet (7-gradig skala: inte alls – i mycket hög grad). Exempel på sådana aspekter är ”Hur ni på skolan arbetar med skolans värdegrund” och ”Utformningen av det pedagogiska arbetet med eleverna på skolan i stort”. Avslutningsvis ställdes frågor om vilken typ av kollegialt stöd man uppfattar som mest förekommande; ”Ett *avlastande stöd* som hjälper dig att trivas och orka”, ”Ett *utvecklande stöd* som hjälper dig att utveckla din undervisning”, ”*Lika vanligt* med båda formerna av stöd” eller ”*Varken avlastande eller utvecklande stöd*”.

Jämförelsen av enkätresultaten med tidigare studier från 1992 och 2012 är enbart deskriptiva, baserade på medelvärden. För jämförelser mellan under- respektive överpresterande skolor användes oberoende t-test i SPSS Statistics 25. Genom variansanalys (ANOVA) testades skillnader i medelvärden i svaren från de skolor som deltog i studien 2018.

STUDIENS RESULTAT.

Fortsättningsvis redovisas hur lärare i de undersökta skolorna upplever sina arbetsförhållanden uttryckt som krav, inflytande och stöd i sitt arbete enligt Karasek & Theorells (1990) modell för hälsosamma arbeten. Resultaten möjliggör tentativa jämförelser med den utveckling mellan 1992 och 2012 som beskrivits av Bejerot m.fl. (2015). Undersökningens fallstudiedesign möjliggör vidare att jämförelser kan göras mellan de åtta skolor som ingår i studien samt mellan lärare i skolor som enligt den av Skolverket använda Salsa-metodiken över- respektive underpresterar vad gäller elevernas studieresultat. Därefter diskuteras hur styrning och ledning påverkar lärares upplevda arbetsförhållanden i de studerade skolorna.

Variation mellan skolor när det gäller upplevda krav, inflytande och stöd

Betydande skillnader föreligger mellan de studerade skolorna vad gäller krav, inflytande och ledningsstöd 2018, men även för kollegialt stöd (*Tabell 3*). Variansanalysen visar att det finns signifikanta skillnader mellan skolorna för samtliga dessa variabler (Krav; $df\ 7$, $F=3,82$, $p<0,01$. Inflytande; $df\ 7$, $F=2,32$, $p<0,05$. Ledningsstöd; $df\ 7$, $F=6,37$, $p<0,00$. Kollegialt stöd; $df\ 7$, $F=3,90$, $p<0,00$). Det finns även i många fall påtagliga skillnader mellan skolor inom samma huvudman när det gäller medelvärden för dessa variabler. Dock erhöles inga påtagliga könsskillnader i svaren.

Förutom stora skillnader mellan skolorna när det gäller upplevelsen av krav, inflytande och stöd varierar relationen mellan ledningsstöd och kollegialt stöd

på de olika skolorna. På skola B och E upplevs det kollegiala stödet som starkare än ledningsstödet. På skola G är det tvärt om. Skola D upplever lägst stöd från såväl ledning som kolleger, medan skola A har såväl ett högt ledningsstöd som kollegialt stöd.

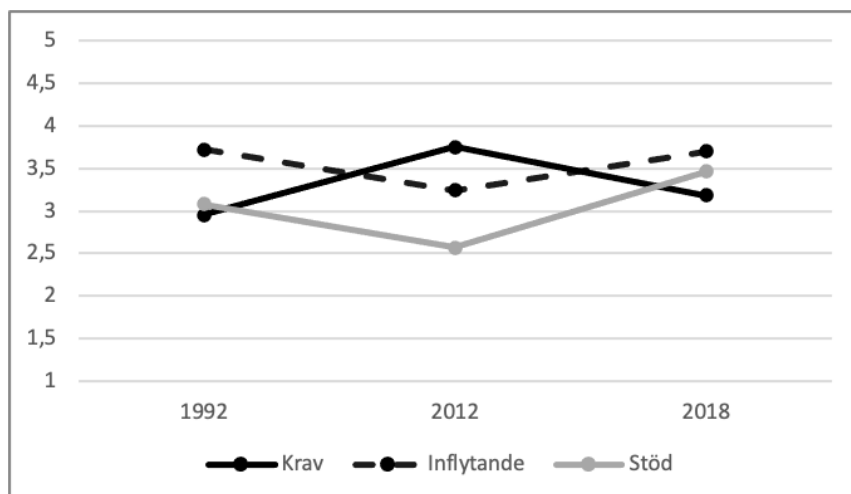
Tabell 3: Medelvärden vid åtta skolor (A – H) för upplevelse av krav, inflytande och ledningsstöd samt för kollegialt stöd från 2018.

Huvudman	1		2		3		4		
Skola	A	B	C	D	E	F	G	H	Totalt
Krav	3,12	3,28	3,14	3,48	3,48	3,03	2,58	3,36	3,18
Inflytande	3,75	3,62	3,83	3,34	4,17	3,55	3,78	3,72	3,70
Ledningsstöd	4,00	3,00	3,71	3,02	3,13	3,51	4,20	3,45	3,46
Kollegialt stöd	3,94	3,88	3,70	3,06	3,71	3,40	3,64	3,82	3,58

Dessutom varierar uppfattningen om vilken typ av stöd som det kollegiala stödet ger. I tidigare studier har det kollegiala stödet beskrivits som antingen avlastande i form av förståelse, igenkännande, bekräftande, beröm, uppmuntran, etc., eller utvecklande i form av intresse för hur man gör, frågor, synpunkter, inbjudan att samarbeta, stöd att fullfölja, etc. (Larsson & Tillberg 1999; Hoffren-Larsson & Larsson 2007). I undersökningen av de åtta skolorna beskrev 41 procent att den typ av kollegialt stöd som var vanligast/mest förekommande var avlastande stöd, medan enbart 19 procent angav att ett utvecklande stöd var vanligast.

Har situationen förändrats sedan 2012?

Frågan om lärares arbetsmiljö har förändrats under det senaste decenniet kan säkert besvaras med ett ja med tanke på att så mycket hänt inom skolektorn. Det är dock inte lika enkelt att beskriva på vilket sätt eller ens i vilken riktning. Sett över de åtta medverkande skolorna sammantaget visar enkätsvaren att arbetsmiljön har förbättrats, även om på vilket sätt varierar mellan enskilda skolor. En jämförelse med Bejerots m.fl. (2015) analys av utvecklingen fram till 2012 visar att uppleda krav i arbetet minskat samtidigt som såväl inflytande och ledningsstöd ökat (*Figur 2*).



Figur 2. Jämförelse mellan lärares upplevda krav, inflytande och stöd 1992, 2012 och 2018.

Givetvis finns här ett generaliseringsproblem som har med studiernas olika design att göra. Huvudsyftet med jämförelsen är dock inte att i första hand besvara frågan om den negativa trenden brutits i lärares arbetsmiljö som tidigare rapporterats, utan att relatera gjorda observationer av lärares upplevda arbetsmiljö till skolspecifika förhållanden.

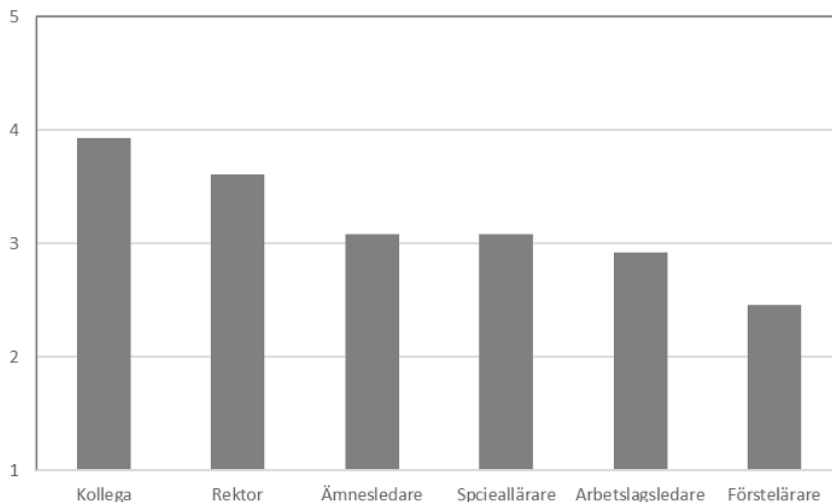
Finns det skillnader mellan över och underpresterade skolor?

När vi jämför lärares upplevda arbetsmiljö enligt undersökningsmodellen – krav, inflytande och stöd – finner vi inte enbart en betydande variation i dessa variabler mellan olika skolor utan även signifikanta skillnader mellan över och underpresterande skolor. De största skillnaderna finner vi när det gäller upplevt inflytande och ledningsstöd där medelvärdet är lägre för de underpresterande skolorna. Även för upplevelsen av kollegialt stöd och krav i arbetet finns signifikanta skillnader (*Tabell 4*). I Bejerot m.fl. studie redovisas upplevt ledningsstöd. Föreliggande studie redovisar även resultat när det gäller upplevt kollegialt stöd, något som rapporteras vara viktigt då det anges som det stöd som främst påverkar vad man som lärare gör i sin undervisning tillsammans med eleverna.

Tabell 4: Medelvärden för överpresterande respektive underpresterande skolor avseende upplevelse av krav, inflytande, ledningsstöd och kollegialt stöd från 2018.

	Överpresterande N=90		Underpresterande N=92		Signifikans
	Mv	Sd	Mv	Sd	
Krav	3,04	0,87	3,32	0,75	t=-2,25; p<0,05
Inflytande	3,89	0,71	3,51	0,88	t=3,17; p<0,01
Ledningsstöd	3,75	0,93	3,17	0,91	t=4,24; p<0,01
Kollegialt stöd	3,70	0,78	3,46	0,77	t=2,16; p<0,05

Någon jämförelse av det kollegiala stödet kan inte göras med den tidigare studien då detta inte undersöktes där. Resultaten visar dock att kollegerna har betydelse för det pedagogiska arbetet med eleverna. Av *figur 3* framgår hur olika funktioner/roller på skolan anses påverka vad och hur man som lärare gör i det pedagogiska arbetet med eleverna. Den närmaste kollegan anses i genomsnitt ha högst påverkan, följt av rektor. Minst påverkan anses förstelärare ha.



Figur 3. Roller/funktioner på skolan som anses påverka vad man som lärare gör i det pedagogiska arbetet med eleverna. Svarsskala från 1 (Påverkar inte alls) till 5 (Påverkar i mycket hög grad).

Kollegers påverkan på lärares eget arbete upplevs högt, men skiljer sig inte åt mellan över- och underpresterande skolor, trots att överpresterande skolor upplever ett starkare kollegialt stöd. Däremot anses rektor i högre grad påverka det pedagogiska arbetet med eleverna i överpresterande skolor, liksom speciallärare (*Tabell 5*). Det finns även en tendens till en liknande skillnad för ämnesledares påverkan.

Tabell 5: I vilken grad påverkar följande roller/funktioner vad man som lärare gör i sitt pedagogiska arbete med eleverna? Svarsskala från 1 (Påverkar inte alls) till 5 (Påverkar i mycket hög grad).

	Överpresterande	Underpresterande	Signifikans
Närmaste kollega	3,97	3,90	t=0,50; n.s.
Rektor	3,86	3,37	t=3,76; P<0,01
Ämnesledare	3,25	2,90	t=1,93; P=0,055
Speciallärare	3,26	2,90	t=2,39; P<0,05
Arbetslagsledare	2,96	2,89	t=0,40; n.s.
Förstelärare	2,46	2,47	t=0,07; n.s.

Även andra frågor visar på tydliga skillnader mellan lärare i över- respektive underpresterande skolor. Lärare i överpresterande skolor anger att de i större utsträckning kan påverka hur de på skolan arbetar med skolans värdegrund (df 181, $t=3,53$, $p<0,01$), vilka aktiviteter som görs på skolan för att skapa en god kollegial stämning och sammanhållning (df 181, $t=2,23$, $p<0,05$), hur det systematiska kvalitetsarbetet bedrivs på skolan (df 181, $t=2,39$, $p<0,01$) samt vilka insatser som görs på skolan för att utveckla och upprätthålla skolans status och rykte (df 181, $t=3,48$, $p<0,05$). Lärare i överpresterande skolor upplever sig således ha ett större inflytande över organisationsfrågor. Det finns dock inga signifikanta skillnader i hur många år som deltagarna arbetat som lärare eller avseende könsfördelningen mellan över- och underpresterande skolor.

DISKUSSION

Resultaten i den här redovisade studien visar betydande skillnader mellan enskilda skolor vad gäller hur lärare upplever arbetsmiljöfaktorer som krav, inflytande och stöd. En jämförelse mellan skolor som över- och underpresterar enligt Skolverkets modell där hänsyn tas till en skolas socioekonomiska förutsättningar visar dessutom att kraven upplevs som lägre och inflytandet och stödet som högre i de överpresterande skolorna. Resultatet är i linje med Karasek & Theorells (1990) krav-kontrollmodell där medarbetares inflytande över sin arbetssituation och stödet från närmaste ledning reducerar det som annars kan leda till stress och en upplevelse av orimliga krav. Orsakerna till att krav och arbetsmiljön mer generellt upplevs olika kan dock vara många. Ofta framhålls skoledarskapets betydelse och att styrning och ledning därmed kan få skilda konsekvenser för upplevd arbetsmiljö (Böhlmark, Grönqvist & Vlachos 2012; Corkin, Ekmekci & Parr 2018; Nihlfors & Johansson 2013).

I den ursprungliga krav-kontrollmodellen och i tidigare studier har lärares upplevda ledningsstöd varit i fokus. I den aktuella studien har detta kompletterats med stöd från kolleger. Resultaten visar att de närmaste kollegerna har stor bety-

delse för det egna pedagogiska arbetet med eleverna, och att det kollegiala stödet tycks minst lika viktigt som ledningsstödet i de flesta av de studerade skolorna. Detta bekräftas av Ljungblad & Näswall (2009) som redovisar att socialt stöd från såväl chefer som kolleger är betydelsefullt för hur arbetsbelastningen påverkar lärares fysiska hälsa. Dessutom har stödet olika funktion. Kollegialt stöd för avlastning verkar i genomsnitt vara vanligare förekommande än stödet för utveckling. Att lärare i överpresterande skolor upplever ett starkare kollegialt stöd, än i underpresterande, samtidigt som det inte finns några säkra skillnader mellan dessa grupper i vilken grad närmaste kolleger påverkar det egna arbetet med eleverna kan förklaras av att det kollegiala stödet till stor del är av avlastande karaktär. Det handlar om att få förståelse och bekräftelse, snarare än om stöd för att utveckla undervisningen. Samma sak kan tänkas gälla för stödet från ledningen, men varken föreliggande studie eller andra vi känner till beaktar stödets kvalitativa aspekter. Vår slutsats är att en väsentlig aspekt av lärares arbetsförhållanden är det sociala stöd man upplever att man får *från såväl ledning som från kolleger, men även vilken kvalitet och funktion stödet har från var och en av dessa roller.*

Vem och vad som representerar en skolas ledning håller dock på att förändras. Idag har allt fler lärare ledningsliknande uppdrag som exempelvis arbetslagsledare, utvecklingsledare och förstelärare. Ett distribuerat perspektiv på ledarskap har under senare år tilldragit sig ett allt större intresse genom att betona betydelsen av ett ledarskap som omfattar fler än den formella ledaren (Gronn 2000, Diamond & Spillane 2016). När skolledning på det viset blir en funktion fördelad på olika roller, blir ledningsstöd något annat än relationen till den formella chefen. Det kan betyda att det jämfört med tidigare, numera finns fler tillfällen till stöd, men också att stödet från den formella ledaren (rektor) kan vara av en annan typ än tidigare.

Uppfattningen om vem eller vad ledningen är blir relevant då ledarskapet anses vara en av de faktorer som starkt påverkar hur arbetsmiljön upplevs (Arbetsmiljöverket 2016). I föreliggande studie finner vi inte bara en betydande variation mellan olika skolor i upplevda krav, inflytande och stöd, utan även signifikanta skillnader mellan över och underpresterande skolor. Dessutom finns skillnader mellan över- och underpresterande skolor när det gäller i vilken mån lärare anser att olika ledningslika roller eller funktioner påverkar deras arbete med eleverna. I överpresterande skolor anses inte bara rektor, utan även ämnesledare och specialpedagog, viktigare för det egna pedagogiska arbetet än i underpresterande skolor. Det är flera med ledande uppdrag som påverkar och anses viktiga för det arbete man gör som lärare i relation till eleverna. Samtidigt upplever lärare på överpresterande skolor högre inflytande och ledningsstöd samt lägre krav i arbetet än på underpresterande skolor. Sammantaget pekar dessa skillnader mellan skolorna på att det är ledningen i vid bemärkelse vid en skola, och inte enbart rektor, som har

möjlighet att positivt bidra till verksamhetens resultat och till ett mindre kravfyllt arbete för skolans lärare.

Som vi i inledningsvis påpekat har det skett betydande förändringar i styrningen av svenska skolor under en längre tid. Detta samtidigt som arbetsmiljöproblemen bland lärare rapporterats tillta liksom svårigheterna att rekrytera och utbilda nya lärare. När Bejerot m.fl. (2015) beskriver den negativa utvecklingen av arbetsmiljön för lärare och läkare argumenterar de för att utvecklingen är en konsekvens av förändrad styrning och marknadisering av den offentliga sektorn. Detta även om man ”inte kan beskriva exakta orsakssamband mellan olika aspekter av new public management och förändringar av de professionellas arbetsmiljö” (Bejerot m.fl. 2015:38).

När vi 2018 följer upp studiens resultat ser vi en positiv utveckling avseende upplevda krav, inflytande och stöd. Urvalet av lärare gör dock dessa jämförelser osäkra. Resultaten från de två tidigare studierna avsåg inte samma åtta skolor utan baserades på slumpmässiga urval bland lärare i Sverige. Även om den konstaterade skillnaden skulle kunna tas till intäkt för att den negativa trenden kan ha brutits måste hänsyn tas till olikheterna i studiernas design. Ett visst stöd för att det ändå skett en positiv utveckling under senare år finns i den internationella studien TALIS som konstaterar att svenska lärares nöjdhet med yrket och status ökat ganska kraftigt mellan 2013 och 2018, samt att det skett en minskning i andelen tid som läggs på betungande administrativt arbete (Heller-Sahlgren 2018).

Oavsett om de upplevda arbetsmiljöfaktorerna generellt sätt kan sägas ha förändrats i en positiv riktning sedan 2012 så kvarstår betydande skillnader mellan enskilda skolor. De skillnader vi identifierat, både vad gäller upplevd arbetsmiljö och hur man ser på vilka lednings- och utvecklingsfunktioner som påverkar lärararbetet i skolan, pekar på att det finns argument för att skolans ledning i vid bemärkelse tillsammans med det kollegiala samarbetet är betydelsefullt för hur arbetsmiljön uppfattas lokalt. Det finns dock ofta en stark tro på den generella styrningens påverkan på den dagliga verksamheten (Larsson & Löwstedt 2020), men de skillnader vi har observerat mellan de studerade skolorna pekar snarare mot att enhetsspecifika förhållanden har stor betydelse för hur arbetsmiljön och den dagliga verksamheten på en skola upplevs. Vår slutsats är att den förändrade styrningen och marknadiseringen av den offentliga sektorn, ibland benämnd som New Public Management, *är ett tämligen trubbigt instrument för att förklara förändringar i arbetsmiljön för skolpersonal.*

Med utgångspunkt i ett distribuerat perspektiv på ledarskap menar Diamond och Spillane (2016) att organisatoriska aspekter som rutiner, strukturer och kulturella förhållanden utgör en integrerad del av lärares praktik och påverkar därmed påtagligt deras dagliga arbete och arbetsmiljö. Samtidigt tycks dessa organisatoriska aspekter vara underutvecklade i många skolsystem, speciellt

i lågpresterande skolor (Peurach & Neumerski, 2015). Det betyder att enhetsspecifika förhållanden påverkar såväl den upplevda arbetsmiljön som hur styrningskrav tar sig uttryck i praktiken, vilket även resultaten i föreliggande studie talar för. Lärares upplevda inflytande över organisationsfrågor var lägre i underpresterande än i överpresterande skolor. Studien pekar därför på att det kan vara dags att nyansera styrningsforskningen till att bli mer organisationsspecifik då skolledningen i vid bemärkelse tycks mediera styrningens inverkan på den pedagogiska praktiken. När skolledning inte enbart ses som en rektor som implementerar en förändrad eller ökad styrning, utan som en funktion som även involverar andra roller i ett ledningssystem blir skillnader i upplevd arbetsmiljö begripliga trots samma externa styrsignaler. Resultaten har därmed även betydelse för arbetsmiljöforskningen. De nya ledningsroller som tillkommit under senare år inom skolan kan förväntas mediera effekter av förändrad styrning.

REFERENSER

- Ahlgren, C. & Gillander Gådin, K. (2011) Struggle for time to teach: Teachers' experiences of their work situation. *Work*, 40, 2011-1272.
- Alvehus, J., Eklund, S. & Kastberg, G. (2019) *Lärarkåren och förstelärarna. Splittrad, stärkt och styrd profession*. Lund: Studentlitteratur.
- Arvdsson, I., Håkansson, C., Karlson, B., Björk, J. & Parsson, R. (2019) Burnout among Swedish school teachers—a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16(823)
- Arbetsmiljöverket (2016) *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning 2016:2.
- Arbetsmiljöverket (2017) *Projektrapport för Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn av skolan 2013-2016*. Rapport 2017:1.
- Ballet, K., & Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1150-1157.
- Bejerot, E., Forsberg Kankkunen, T. och Hasselblad, H. (2015) Två decennier av new public management: arbetsmiljön i skola och sjukvård. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(3), 23-41.
- Blossing, U. (2011) (red.) *Skolledaren i fokus: Kunskap, värden och verktyg*. Lund: Studentlitteratur.
- Borman, G.D. & Dowling, N.M. (2008) Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Boström M., Björklund C., Bergström G., Nybergh L., Schäfer Elinder L., Stigmar K., Wählin C., Jensen I., Kwak L. (2020) Health and work environment among female and male Swedish elementary school teachers—A cross-sectional study. *Int. J. Environmental Research and Public Health*, 227. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010227>
- Broström, L. (2018) *Medelklassens förändrade maktposition – deklasseringen av lärare, poliser och sjuksköterskor samt nya klasskonflikter inom medelklassen*. Katalys skriftserie, No 51.
- Buchanan J. (2010) May I be excused? Why teachers leave the profession. *Asia Pacific Journal of Education*, 30, 199-211
- Böhlmark, A., Grönqvist, E. & Vlachos, J. (2012) *Rektors betydelse för skola, elever och lärare*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (FAU). Rapport 2012:15.
- Corkin, D.M., Ekmekci, A. & Parr, R. (2018) The Effects of the School-Work Environment on Mathematics Teachers' Motivation for Teaching: A Self-Determination Theoretical Perspective. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(6), 50-66.
- Diamond, J.B. & Spillane, J.P. (2016) School leadership and management from a distributed perspective: A 2016 retrospective and prospective. *Management in Education*, 30(4), 147-154.
- Frostenson, M. (2012) Lärarnas avprofessionalisering och autonomins mångtydighet. *Nordiske organisationsstudier*, 14(2), 49-76.

- Försäkringskassan (2018) *Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad*. Socialförsäkringsrapport 2018:2. Stockholm: Försäkringskassan.
- Gray, C., Wilcox, G. & Nordstokke, D. (2017) Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: a review. *Canadian Psychology*, 58(3), 203-210.
- Gronn, P. (2000) Distributed properties: a new architecture for leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 28, 317-338.
- Helgøy, I. & Homme, A. (2007) Towards a new professionalism in School? A comparative study of teacher autonomy in Norway and Sweden. *European Educational Research Journal*, 6(3), 232-249.
- Heller-Sahlgren, G. (2018). *Handlingskraft kan lösa lärarkrisen*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Hoffren-Larsson, R. & Larsson, P. (2007) *Individuell avlastning eller kollektiv utveckling?* SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration, nr 2007:9. Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm.
- Imsen, G., Blossing, U. & Moos, L. (2017) Reshaping the Nordic education model in an era of efficiency. Changes in the comprehensive school project in Denmark, Norway, and Sweden since the millennium. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 6(5), 568-583.
- IVA (2020) *Fokus på lärarna i det svenska skolsystemet – En kunskapsöversikt*. Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien.
- Jarl, M., Fredriksson, A. & Persson, S. (2012) New public management in public Education: A catalyst for professionalization of Swedish school principals. *Public Administration*, 90(2), 429-444.
- Jarl, M. & Rönneberg, L. (2010) *Skolpolitik: Från riksdagshus till klassrum*. Malmö: Liber.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kipps-Vaughan, D. (2013) Supporting Teachers Through Stress Management. *Education Digest*, 79(1), s. 43-46.
- Larsson, P. & Löwstedt, J. (2020) *Strategier och förändringsmyter. Ett organiseringsperspektiv på skolutveckling och lärares arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, P. & Tillberg, U. (1999) *Eolus – Skolutveckling genom lärande samtal*. IMIT Working Paper nr 99:104. Stockholm: IMIT.
- Ljungblad, A-M. & Näswall, K. (2009) Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(1), 27-45.
- Locke, T., Vulliamy, G., Webb, R. & Hill, M. (2005) Being a 'Professional' Primary School Teacher at the Beginning of the 21st Century: a comparative analysis of primary teacher professionalism in New Zealand and England, *Journal of Education Policy*, 20(5), 555-581.
- Lundström, U. & Parding, K. (2011) Lärares upplevelser av friskolereformen effekter av marknadiseringen av den svenska gymnasieskolan. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(4), 59-77.
- Läraryrket (2017) *Arbetsmiljö i skolan*. Stockholm: Läraryrket och Sveriges elevkårer.
- Läraryrket (2018) *Frånvarorapporten - 37 000 lärare är inte i skolan*. Stockholm: Läraryrket.
- Lärarnas Riksförbund (2019) *Gymnasielärarna som inte får sova. En undersökning om en orimlig arbetsbörda*. Stockholm: Lärarnas Riksförbund.
- Moos, L., Nihlfors, E. & Merok Paulsen, J. (2017) (red.) *Nordiska skolchefer. Aktörer i en bruten kedja*. Malmö: Gleerups.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) *Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande*. Kunskapsammanställning 2020:7.
- Nihlfors, E. & Johansson, O. (2013) *Rektor – En stark länk i styrningen av skolan*. Stockholm: SNS Förlag.
- Nilsson, M., Blomqvist, K. & Andersson, I. (2017) Salutogenic resources in relation to teachers' work-life balance. *Work*, 56(4), 591-602.
- OECD, (2018) *Education at Glance 2018: OECD Indicators*. OECD Publishing
- OECD (2019) *Health at a Glance*. Paris, France: OECD Publishing.
- Regeringen (2012) *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet*. Promemoria U2012/4904/S. Utbildningsdepartementet.
- SCB (2017) *Lärare utanför yrket*. Temarapport 2017:2. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2011) Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.

- Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2015) Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession - What Do Teachers Say? *International Education Studies*, 8(3), 181-192.
- Skolverket (2019) *Läraryrket 2019. Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier*. Stockholm: Skolverket.
- Stenlås, N. (2011) Läraryrket mellan autonomi och statliga reformideologier. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(4), 11-27.
- Temam, S., Billaudeau, N. & Vercambre, M-N. (2019) Burnout symptomatology and social support at work independent of the private sphere: a populationbased study of French teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 891-90.
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B. & Vanroelen, C. (2014) Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99-109.
- Westling Allodi, M. & Fischbein, S. (2012) Teachers' perceptions of their work environment in Swedish junior high schools. *Research in Comparative and International Education*, 7(3), 376-393.
- Wong, J.L.N. (2006) Control and Professional Development: are teachers being deskilled or reskilled within the context of decentralization? *Educational Studies*, 32(1), 17-37.

ABSTRACT

This article examines the perceived work environment of today's teachers in relation to survey data from 1992 and 2012, which shows that teachers during this period experienced increased demands, reduced influence and support in their work. The same questions about work environment have now in 2018 been asked to teachers at eight schools. The result indicates a positive development compared with 2012, but also a significant difference between schools and between over- and underperforming schools. Explanations of observed differences between schools and over time are discussed based on school-specific conditions.

Key words: demand-control model, governance, school management, schools, work environment