

Brinna, brann, utbränd

En studie om hur arbetsbelastningen driver
lärare och förskollärare till utmattning

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning och slutsatser	4
Undersökningens huvudresultat	4
Krav från Sveriges Lärare	5
Bakgrund	6
Att mäta utbrändhet	7
Undersökning	8
Arbetsbelastningen bland lärare är hög	8
Känslomässig utmattning	9
Konsekvenser	13
Åtgärder	15
Avslutande diskussion	18
Metodbeskrivning	19
Referenser	21
Bilaga 1: Känslomässig utmattning och utbrändhet	22

Förord

Alla lärare och förskollärare ska kunna gå hem efter en arbetsdag utan att känna sig otillräckliga och utarbetade. En fungerande balans mellan yrkesliv och privatliv är något alla förtjänar och har rätt att kräva. Denna undersökning visar att så inte är fallet för en förkrossande majoritet av lärarna. Det är tragiskt, inte bara för den enskilda individen utan för hela skolsystemet. Lärare brinner för sitt jobb, men ska inte behöva bli utmattade av att utföra det. Men i dagens underfinansierade förskola och skola med otillräckliga förutsättningar är det verkligheten för många.

Över hälften av lärarna och förskollärarna svarar i vår rapport att de ofta arbetar under en ohållbar arbetsbelastning och tre av tio är på bristningsgränsen för vad de orkar. Ingen människa ska behöva gå till sitt arbete med den känslan. Trots att lärare länge varit överrepresenterade i sjukskrivningsstatistiken för arbetsrelaterad ohälsa har inget hänt. I stället riskerar de omfattande nedskärningar som lamslår skolor landet över att förvärra den etiska stressen och öka arbetsrelaterade sjukskrivningar. I denna rapport kan vi visa att 36 procent av lärarna riskerar att bli utbrända. Det är en siffra politiker och arbetsgivare måste ta på allvar. Varje lärare måste värnas. Långtgående satsningar på lärarnas arbetsmiljö måste till för att vända detta.

Läraryrket är fortsatt stort och de lärare som stannar i yrket vänder ut och in på sig själva. Arbetsgivare måste se till att lärarnas dokumentationsbörda minskar och att arbetsbelastningen hålls på en rimlig och hållbar nivå. I dag behöver många lärare ta av sin fritid för att planera lektioner. Det är oacceptabelt. Tid för planering och för- och efterarbete av undervisningen är av största vikt för såväl kvalitet som arbetsmiljö. Även grupp- och klasstorlekar måste regleras, så att lärare får en möjlighet att kunna ge varje elev det stöd som hen behöver.

Senaste Pisa-mätningen måste vara ett uppvaknande för politikerna. Lärarna kan inte längre kompensera för alla bristande förutsättningar. Att tala om mobilförbud och skärmfritt i förskola och skolan räcker inte, vårt skolsystem behöver förändras i grunden. Det krävs ett rejält omtag av svenskt skolväsende, där staten går in och tar huvudansvaret för finansiering, resursfördelning och likvärdighet och därmed de förutsättningar som krävs för ett attraktivt, utvecklande och hållbart läraryrke.

Åsa Fahlén

Förbundsordförande, Sveriges Lärare

Johanna Jaara Åstrand

Förbundsordförande, Sveriges Lärare

Sammanfattning och slutsatser

Sveriges Lärare följer löpande utvecklingen av medlemmarnas arbetsmiljö. Den senaste undersökningen med syfte att undersöka lärare och förskollärares arbetsmiljö genomfördes i maj 2023. I den här studien har ett urval av frågorna från den undersökningen lyfts ut, för att beskriva i vilken utsträckning lärare och förskollärare är utmattade och därmed riskerar att drabbas av utmattningssyndrom. Studien bygger på ett mätinstrument, MBI, (Maslach, Jackson and Leiter, 1996–2018) som beräknar summerad utmattning och grad av utbrändhet för läraryrken. I denna studie används begreppen *utmattning* och *utbrändhet* i enlighet med MBI:s terminologi, även om den medicinska termen är *utmattningssyndrom* orsakad av stress. En hög grad av utbrändhet i det här avseendet betyder inte att personen/gruppen har utmattningssyndrom, utan ger en indikation på risken för att det uppstår. Framgent omfattar begreppet *lärare* både förskollärare och lärare som arbetar i skolväsendet.

Undersökningens huvudresultat

- Lärare har i större utsträckning en hög arbetsbelastning, än andra yrken på motsvarande kompetensnivå.
- Över hälften av lärarna upplever ofta (en gång i veckan eller mer) att de arbetar för hårt och att arbetet gör dem känslomässigt dränerade. Lika ofta känner sig en av fyra lärare utbränd på grund av arbetet.
- 36 procent av alla lärare har en hög grad av utbrändhet, i enlighet med MBI:s mått för summerad känslomässig utmattning. I genomsnitt känner sig lärarna utmattade flera gånger i månaden. Studien visar att graden av utbrändhet förekommer brett i alla åldersgrupper, och till och med lite mer bland de som är nya i jobbet som lärare.
- Fyra av tio lärare inom förskolan och grundskolan har en hög grad av utbrändhet. I gymnasieskolan har en av fyra lärare en hög grad utbrändhet och i komvux är andelen en av fem.
- Konsekvenserna av att ha en hög grad av utbrändhet påverkar inte bara den enskilda individens hälsa, utan även kvaliteten på undervisningen. Det studien visar är att det finns en påtaglig risk att många lärare blir sjukskrivna eller lämnar yrket för gott. Närmare en tiondel av alla lärare funderar på att byta yrke så ofta som varje dag, och av dessa har 90 procent en hög grad av utbrändhet.
- För att minimera risken för utbrändhet måste arbetsmiljön bland lärare förbättras betydligt. Studien visar att lärare med bättre förutsättningar har en betydligt lägre grad av utbrändhet:
 - Hälften av dem som sällan eller aldrig får hjälp av sin chef att prioritera bland arbetsuppgifter har en hög grad av utbrändhet, vilket kan jämföras med en tiondel av dem som alltid får hjälp och stöd.
 - Av dem som svarar att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid är graden av utbrändhet betydligt högre (55 procent) än bland dem som inte instämmer i påståendet (12 procent).
 - Endast en tiondel av dem som instämmer i påståendet att de har rätt förutsättningar i sitt arbete har en hög grad av utbrändhet. Av dem som inte instämmer uppgår graden av utbrändhet till över 70 procent.
 - Graden av utbrändhet är mer än dubbelt så hög bland lärare som svarar att systematiskt arbetsmiljöarbete inte alls bedrivs på arbetsplatsen i jämförelse med de som svarar att det i mycket stor utsträckning bedrivs.

Krav från Sveriges Lärare

- **Gå från resultatstyrning till regelstyrning av kvalitetsfaktorer som planeringstid, för- och efterarbete, grupp- och klasstorlekar, elevhälsa och särskilt stöd.** För att skapa balans mellan uppdragets olika delar krävs tid till planering respektive för- och efterarbete i förhållande till undervisningstiden. Det är väsentligt för att undervisningen ska vara av hög kvalitet och bidra till balans i vardagen. Hur undervisningen ska bedrivas och anpassas måste styras av lärarna och förskollärarna. Kärnuppdraget förutsätter även reglering av undervisningsgruppernas storlek. Barn/elever som behöver särskilt stöd måste få det och stödpersonal, till exempel elevassistenter, måste anställas om behov finns. Det behöver finnas en utbyggd elevhälsa med till exempel speciallärare, specialpedagoger, skolkuratorer och skolsköterskor.
- **Säkra arbetsmiljön genom att värna kärnuppdraget.** Det råder stor obalans mellan krav och förutsättningar, där lärare inte i tillräcklig utsträckning får använda sin tid och kompetens till det som gynnar barn och elevers lärande. All dokumentation utöver den som de nationella styrdokumenterna kräver måste bestämmas av lärarna själva. Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver i högre grad integreras i det systematiska kvalitetsarbetet, som sedan ska ligga till grund för tjänsteplaneringen på varje arbetsplats. Skyddsombudens roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan inte nog betonas och arbetsgivare måste säkerställa att de har rätt förutsättningar, tid att genomföra sitt uppdrag samt acceptans för sin funktion i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.
- **Staten tar huvudansvaret för finansiering, resursfördelning och likvärdighet i hela skolväsendet.** Den bristande likvärdighet som präglar den svenska skolan idag, med stora skillnader i tillgängliga resurser och tillgång till legitimerade lärare, har gjort att den kompensatoriska förmågan försämrats. Finansieringen av skolan måste tillgodose de behov av stöd som eleverna har för sin inläring. I vissa delar av landet koncentreras idag elever med liknande behov på samma skolor, vilket leder till större resursbehov på vissa skolor än på andra. De lärare som arbetar på skolor där eleverna har stora behov måste få de resurser som krävs för att kunna arbeta kompensatoriskt.

Bakgrund

Aldrig tidigare har så många i Sverige varit sjukskrivna på grund av stress. Psykisk ohälsa står för över hälften av alla längre sjukfall idag och det är stressrelaterade sjukfall som är vanligast. (Försäkringskassan, 2023). Den psykiska ohälsan orsakar inte bara lidande för den enskilda individen utan innebär också stora kostnader för samhället då försämrade arbetsinsatser leder till ineffektivitet och minskad produktion. Antalet sjukfall orsakade av depressioner, ångesttillstånd och stressreaktioner inom vård, skola och omsorg ökade i Sverige under 1990-talet, vilket framför allt kan förklaras av ökade krav i kombination med minskade resurser. Tre decennier senare kvarstår denna strukturella problematik inom välfärdssektorn med den högsta sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad. Mellan 2019 och 2023 ökade antalet personer som var sjukfrånvarande med stressrelaterad diagnos med 49 procent.

En omfattande studieöversikt (Niedhammer, Bertrais and Witt, 2021) beskriver sambandet mellan arbetsbelastning och sjukdom, både gällande mental och fysisk ohälsa. Andra studier (Försäkringskassan, 2020; Aronsson, Toivonen, Leineweber och Nyberg, 2019) visar att det främst är dålig arbetsmiljö som orsakar stressrelaterad sjukfrånvaro. Personer i kontaktyrken som jobbar nära andra människor i utsatta situationer löper hög risk för stressrelaterad ohälsa. För lärare finns även faktorn av så kallad samvetsstress, det vill säga att lärare som har elever i behov av stöd som i nuläget inte får det upplever psykisk påfrestning (Bäckström, 2021). Studien bekräftar vidare att ju större del av arbetstiden som lärare måste lägga på övriga arbetsuppgifter, desto högre arbetsbelastning och psykisk påfrestning rapporterar de.

Över fyra av tio grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare har besvär i arbetet till följd av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelser (Arbetsmiljöverket, 2023). Detta kan jämföras mot hur det ser ut när man tittar på *samtliga yrken* där knappt var fjärde yrkesverksam har sådana besvär. För hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken till besvären. Undersökningen visar också att fyra av tio grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare med besvär till följd av arbetet har haft sjukfrånvaro någon gång under det senaste året. Det är en högre andel än i jämfört med *samtliga yrken*, där tre av tio har haft sjukfrånvaro.

I en undersökning som omfattar förskolan (Läraryrket, 2020) framkom att hälften av förskollärarna inte hann med sitt uppdrag under ordinarie arbetstid. Samtidigt anser tre av fyra lärare i grund- och gymnasieskolan att arbetsbelastningen är för hög - en andel som har stått sig i flera år (Lärarnas Riksförbund, 2021). Fler än åtta av tio lärare uppgav att annat tog för mycket tid från huvudsysslan och att deras arbete var psykiskt påfrestande. Den höga arbetsbelastningen har konsekvent varit det arbetsmiljöproblem som lärare angett som störst under de närmast föreliggande åren. En undersökning bland gymnasielärare (Lärarnas Riksförbund, 2019) visade att den tunga arbetsbelastningen påverkat lärarnas hälsa och välmående. Så många som åtta av tio uppgav att arbetssituationen hade negativ påverkan på deras sömn.

I Arbetsmiljöverkets tillsynsrapport från svenska skolor (Arbetsmiljöverket, 2017) framkom brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på nio av tio av de undersökta skolorna. Bristerna bestod bland annat av ohälsosam arbetsbelastning som inte har undersökts eller riskbedömts, luftkvalitet i lokaler, brist på rutiner för drift och underhåll av lokaler, saknade riskbedömningar för exempelvis buller eller hot och våld, eller avsaknad av dokumentation som till exempel handlingsplaner för åtgärder. Till syvende och sist riskerar en alltför dålig arbetsmiljö att leda till att lärare byter karriär och lämnar yrket. Lärare som har lämnat skolan de senaste tio åren

(SCB, 2023) anger att den vanligaste anledningen var arbetsmiljön, till exempel stress och arbetsbelastning. Det gäller både för lärare som hade sin senaste anställning inom grundskolan, gymnasieskolan och komvux.

Att mäta utbrändhet

År 1981 tog Maslach & Jackson fram ett sätt att beräkna utbrändhet som omfattar de flesta yrken på arbetsmarknaden – Maslach Burnout Inventory (MBI). Över tid har detta mått sedan anpassats till olika yrkesområden och det finns ett specifikt sätt att mäta just utbrändhet för läraryrken (Maslach, Jackson and Schwab, 1986). Författarna menar att utbrändhet inte enbart kan härledas till tung arbetsbelastning, utan att det även beror på den psykologiska kopplingen till arbetet, vilket i sin tur påverkar motivationen och personernas identitet. Utbrändhet definieras i denna metod genom att studera tre olika mått: känslomässig utmattning (känsla av att vara känslomässigt överansträngd och utmattad på sitt arbete), professionell effektivitet (känsla av nedsatt kompetens och prestation i sitt arbete med människor) och cynism (ett känslolöst och opersonligt svar mot mottagare av ens arbete). MBI som mätinstrument för utbrändhet har testats med faktoranalys (Iwanicki and Schwab, 1981) vilket gett goda resultat på måttens tillförlitlighet¹.

Det finns flera studier som utgår från MBI för att mäta just utbrändhet bland lärare. Enligt Platidou och Daniilidou (2016) är det övervägande det vanligaste mätinstrumentet internationellt sett. Deras studie jämför olika metoder att mäta utbrändhet och konstaterar att MBI ger bäst resultat då den fångar flera aspekter av utbrändhet. En annan studieöversikt som baseras på 45 internationella studier (García-Carmona, Marín, Aguayo, 2018) kommer fram till att lärare i högstadiet och gymnasiet har en hög risk för utmattningssyndrom. Studieöversikten visar att 28 procent av lärarna lider av omfattande känslomässig utmattning. En tidigare studie (Schwab, Schuler, Jackson, 1986) bekräftar också förekomsten av utbrändhet i läraryrken inom grund- och gymnasieskolan. En undersökning av utbrändheten i grekiska förskolor (Koulierakis, Daggas, Grudzien, Kosifidis, 2018) beskriver förekomsten av höga nivåer av utbrändhet, varav resultaten är särskilt framträdande för känslomässig utmattning. De finner också en variation kring utbrändheten beroende på olika förutsättningar. Vidare beskriver Maslach, Jackson and Letier (1996) att ålder har en signifikant korrelation med känslomässig utmattning, då yngre lärare tenderar att få något högre värden än äldre.

Genom att utgå från MBI kan olika mått som medelvärden och standardavvikelser jämföras för antingen individer eller olika grupperingar. Det är viktigt att poängtera att ett högt värde på endera mätningen inte är ett bevis på att personen/gruppen är utbränd, måttet ska endast användas som en indikation på personen/gruppen riskerar att bli utbränd. De tre måtten måste studeras var för sig och summeras inte till ett sammantaget mått för utbrändhet. I föreliggande studie har vi valt att fokusera på ett av måtten; känslomässig utmattning. Det är den parameter som har störst koppling till hög arbetsbelastning och ligger närmast en mätning av hur stressad och belastad en person är på grund av sitt arbete. Syftet med denna studie är således inte att ge en exakt värdering av utbrändheten hos lärare ur alla dess aspekter, utan att visa på skillnader i förekomsten av ohälsosam arbetsbelastning samt att beskriva vilka förutsättningar som kan påverka graden av utbrändhet.

¹ Cronbach alpha estimat (som kan anta ett värde mellan 0 och 1, där 1 motsvarar högsta tillförlitligheten) uppgick till 0,9 för känslomässig utmattning, samt 0,76 för vardera professionell effektivitet och cynism.

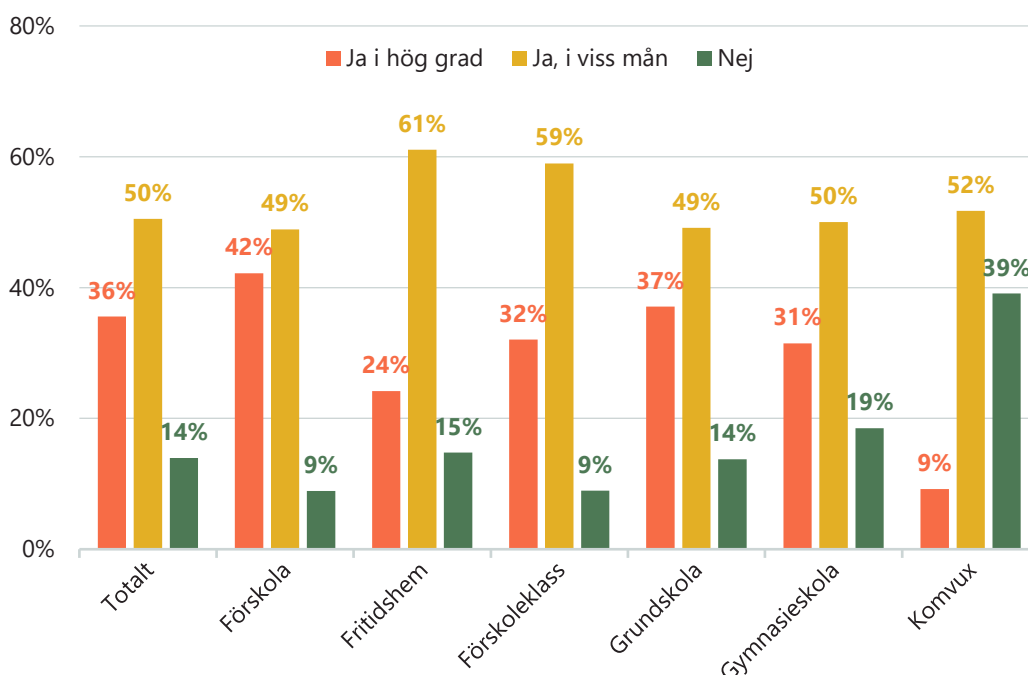
Undersökning

I maj 2023 genomförde Sveriges Lärare en enkätundersökning om arbetsmiljö bland över 5 000 lärare och förskollärare i hela skolväsendet. Svarefrekvensen blev 46 procent. Resultaten i denna rapport bygger på ett urval av frågorna i enkäten, nämligen påståenden om arbetsrelaterade känslor. Avgränsning har skett till endast de som har svarat på alla frågor om arbetsrelaterade känslor, för att summeringen i de beräkningar som görs inte ska bli missvisande. Totalt baseras resultaten därmed på svaren från 2 248 lärare och förskollärare. Framgent benämns både förskollärare och lärare i texten som "lärare".

Arbetsbelastningen bland lärare är hög

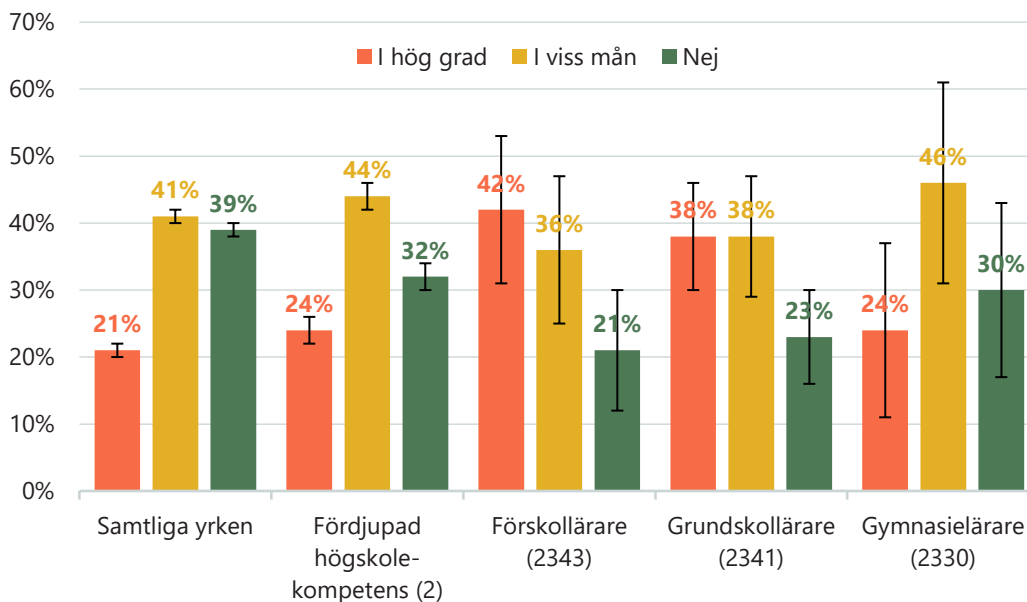
Som tidigare undersökningar utförda av Lärarnas Riksförbund (2021, 2019) och Lärarförbundet (2020) har visat är arbetsbelastningen hög bland lärare. Sveriges Lärares undersökning visar att situationen inte har förbättrats utan är fortsatt allvarlig. Närmare nio av tio lärare svarar att deras arbete i hög grad eller i viss mån innebär att de har stor arbetsbelastning, det vill säga att de har alldeles för mycket att göra. Den höga arbetsbelastningen omfattar i stort sett samtliga skolformer, vilket framgår av diagram 1.

Diagram 1. Andel lärare som instämmer i att deras arbete innebär stor arbetsbelastning



Arbetsmiljöverkets återkommande arbetsmiljöundersökning (Arbetsmiljöverket, 2021) visar att andelen som i hög grad upplever stor arbetsbelastning är högre bland läraryrkena i jämförelse både med *alla yrken* och *yrken som ställer motsvarande krav på högskolekompetens* (diagram 2). 42 procent av förskollärare uppgav att arbetsbelastningen i hög grad var stor, vilket är dubbelt så hög andel jämfört med *alla yrken*. Felstaplarna i diagrammet visar att osäkerheten kring skattningsarna varierar, men också att det är en signifikant skillnad mellan läraryrkena och andra yrken.

Diagram 2. Andel som instämmer i påståendet att de har stor arbetsbelastning per yrkesgrupp



Källa: Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2021. SSYK inom parentes.

Känslomässig utmattning

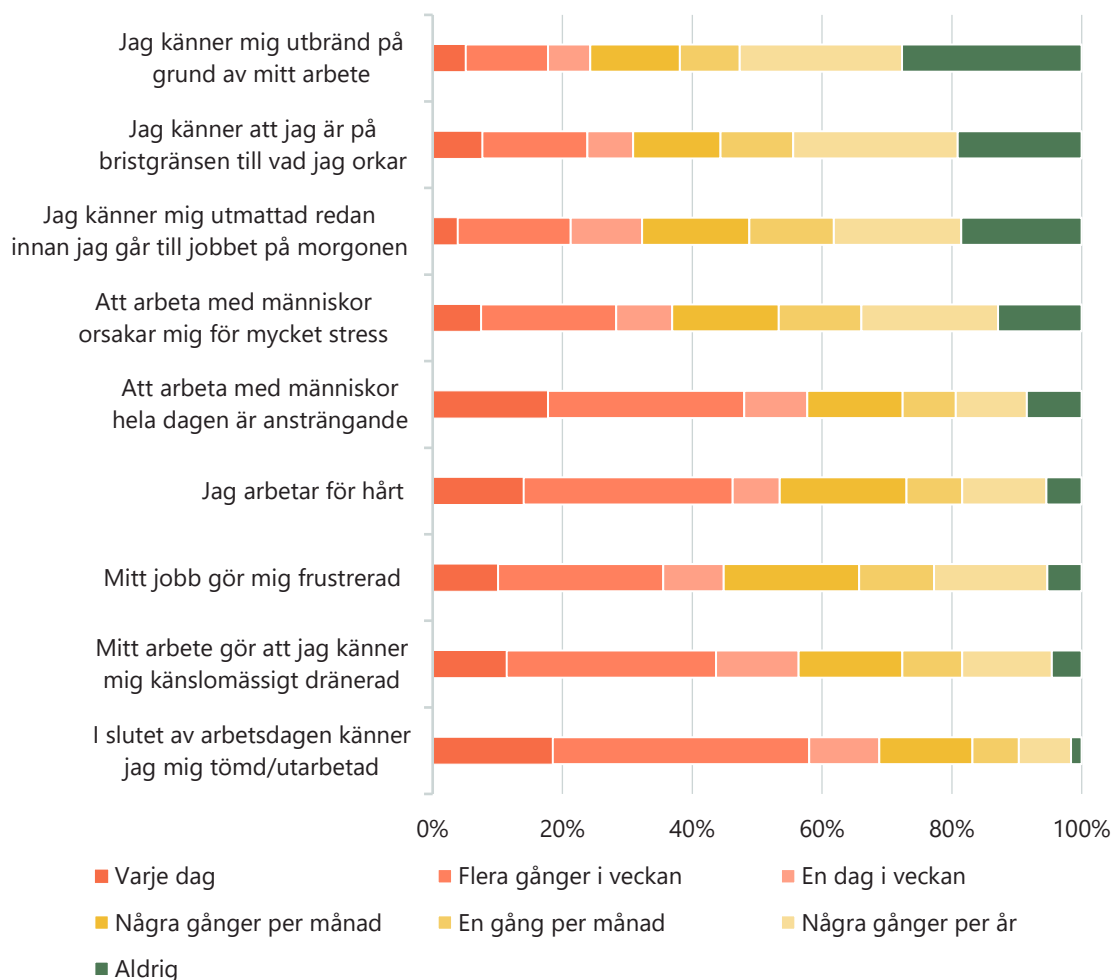
När arbetsbelastningen är för hög påverkas individens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. I skolväsendet kan lärares höga arbetsbelastning leda till att de inte längre räcker till på det sätt som de både vill och behöver för elever eller barn. Denna känslomässiga utmattning kan mätas genom att väga samman ett antal påståenden kopplat till känslor.

I undersökningen har lärarna fått svara på i vilken utsträckning de känner igen sig i arbetsrelaterade känslor, som exempelvis att *känna sig utarbetad i slutet av dagen* eller att *arbeta med andra människor är ansträngande*. De har fått svara utifrån hur ofta de känner igen sig i den känslan (från *aldrig* till *varje dag*). Svaren på dessa frågor vägs samman till ett mått på summerad utmattning – ju högre värde desto allvarligare känslomässig utmattning har individen eller gruppen. Ett lågt värde indikerar samtidigt att individen eller gruppen i låg utsträckning eller aldrig upplever dessa arbetsrelaterade känslor. Det är också av intresse att titta på standardavvikelsen kring den summerade utmattningen, för att se hur stor variation det finns inom gruppen som studeras. Vidare kan ett medelvärde för utmattningen ge en uppfattning på var i skalan den genomsnittlige läraren befinner sig. En närmare beskrivning av definitionen av känslomässig utmattning finns bilaga 1 (s. 22–23).

Inledningsvis ger diagram 3 en uppfattning kring hur ofta lärarna känner dessa arbetsrelaterade känslor. De röda nyanserna (de första tre) indikerar att känslan infinner sig minst en dag i veckan eller oftare. De gula nyanserna (de tre efterföljande) betyder att känslan återkommer några gånger per år upp till flera gånger i månaden. Den gröna och sista färgen i diagrammet visar hur stor andel som aldrig upplever den känslan. Sammantaget visar diagrammet att det finns en spridning kring flera av frågorna. Till exempel känner lika många lärare ofta sig utbrända på grund av arbetet (25 procent) som de som aldrig känner igen sig i påståendet (28 procent). Sju av tio känner ofta att de i slutet av arbetsdagen känner sig tömda/utarbetade och det är få som

aldrig upplever den känslan. Över hälften svarar att de ofta arbetar för hårt, och tre av tio upplever ofta att de är på bristgränsen till vad de orkar. Läraryrket innebär inte bara kontakter med barn och elever utan även kontakter med andra människor som vårdnadshavare, kollegor, stödpersonal etcetera. Därför finns två påståenden med i enkäten om hur människokontakten påverkar lärarnas arbetsmiljö med i enkäten och de bör främst tolkas ur det perspektivet. Närmare sex av tio svarar att de ofta upplever att det är ansträngande att arbeta med människor hela dagen.

Diagram 3. Andel lärare som instämmer i arbetsrelaterade känslor och hur ofta känslan infinner sig



I följande avsnitt presenteras den summerade känslomässiga utmattningen för ett urval av olika bakgrundsfaktorer. Resultaten framställs även som en grad av utbrändhet, det vill säga hur stor andel av gruppen som beräknas ha en hög grad av utbrändhet, enligt Maslachs beräkningsförslag (se bilaga 1). I diagram 4 framgår den summerade utmattningen tillsammans med åldersfördelningen bland lärarna i undersökningen. Linjen visar att den summerade utmattningen är något högre i åldersgrupper med yngre lärare och att den är som högst i åldersgruppen 29–30, vilket alltså motsvarar de lärare som är nyutexaminerade och endast har arbetat några enstaka år. Resultaten ligger i linje med det Maslach, Jackson and Leiter (1996) funnit nämligen att det är något vanligare att känna utmattning i yngre åldrar. Det är dock tydligt att känslomässig utmattning förekommer i samtliga åldersgrupper.

Diagram 4. Summerad utmattning och andel per åldersklass

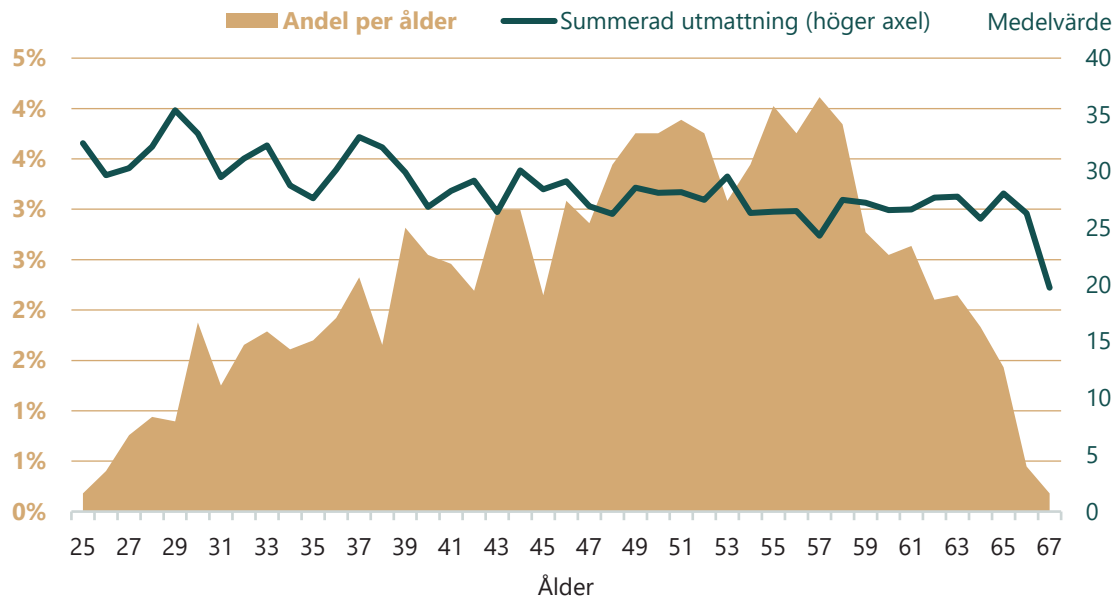
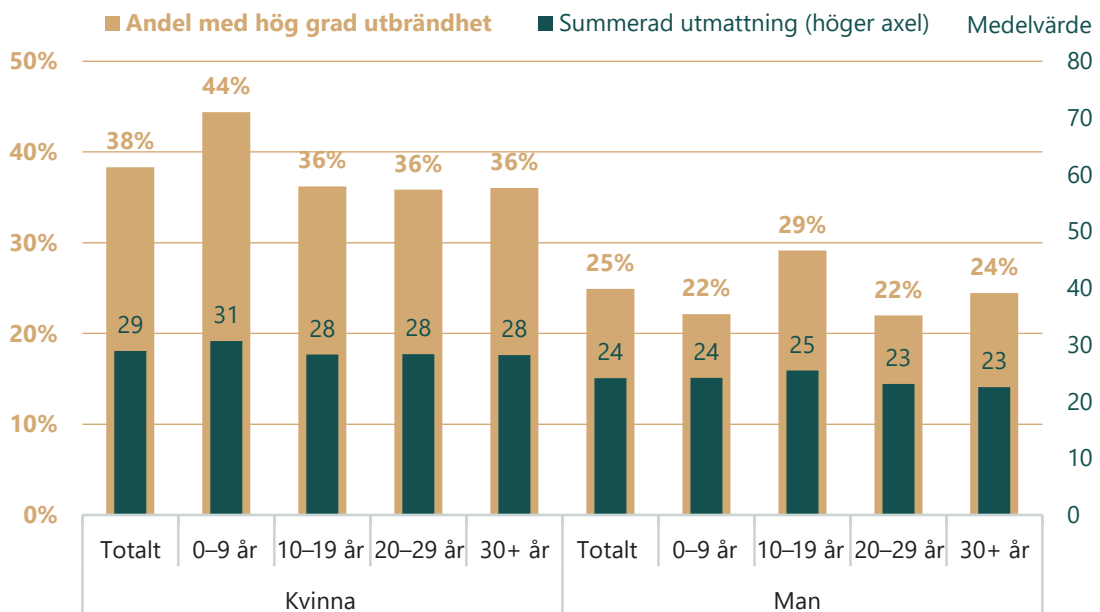


Diagram 5 visar att kvinnor har en högre summerad utmattning än män, i genomsnitt 29 för kvinnor respektive 24 för män, vilket också kan redovisas som att 38 procent av kvinnorna har en hög grad av utbrändhet, medan motsvarande andel bland männen är 25 procent. Störst skillnad i grad av utbrändhet mellan könen finns bland de lärare som har varit yrkesaktiva minst år (0–9 år), 44 procent bland kvinnor och 22 procent bland män. Skillnaden mellan könen kan till viss del förklaras av att de arbetar i olika befattningar och/eller skolformer där riskerna för att drabbas av utmattning kan vara olika hög.

Diagram 5. Summerad utmattning och andel med hög grad av utbrändhet per yrkesår och kön



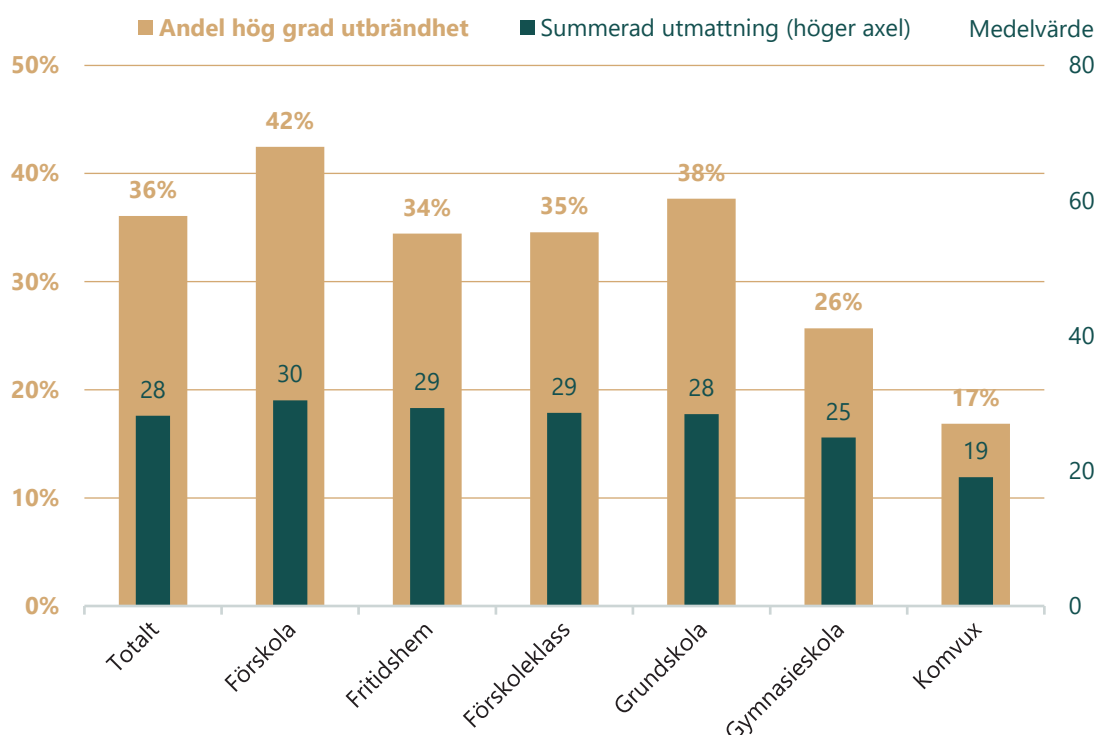
Anm: Med yrkesår avser hur länge personen har varit yrkesverksam i sitt nuvarande yrke.

En förskollärare som är ny i yrket beskriver sin känsla i undersökningen:

”Det har alltid varit min dröm att arbeta som förskollärare. Jag har arbetat i snart 3 år som legitimerad förskollärare och borde ha mängder mer år kvar i yrket, men jag kommer inte att orka det pga den fruktansvärda arbetsmiljön.”

I diagram 6 framgår den summerade utmattningen per skolform samt hur stor andel som har en hög grad av utbrändhet. Totalt sett har 36 procent av alla lärare en hög grad av utbrändhet. Det betyder att lärarna i genomsnitt känner sig utmattade flera gånger i månaden. Andelen med en hög grad av utbrändhet är högst inom förskolan och grundskolan. Fler än fyra av tio som arbetar i förskolan har en hög grad av utbrändhet, medan motsvarande andel inom komvux är strax under två av tio.

Diagram 6. Summerad utmattning och andel med hög grad av utbrändhet per skolform



I tabell 1 framgår den summerade utmattningen per befattning och dess medelvärden. Lärare som arbetar inom komvux ingår i de ämnen som de undervisar inom (grund- eller gymnasienivå). Sfi-lärare är inte så många till antalet i undersökningen, men är den grupp som har minst spridning i svaren och lägst summerad utmattning bland respondenterna. Medelvärdet för utmattningen ligger på 1,9 vilket motsvarar att de upplever känslan av utmattning mer sällan än en gång i månaden. 6 procent av sfi-lärarna har därmed en hög grad av utbrändhet.

Förskollärare har högst summerad utmattning och ett medelvärde på 3,4, vilket betyder att känslan av utmattning uppstår flera gånger i månaden. Inom grundskolan och fritidshemmet har en tredjedel eller fler en hög grad av utbrändhet. Bland gymnasielärarna är det cirka en av fyra som har hög grad av utbrändhet.

Tabell 1. Summerad känslomässig utmattning och andel med hög grad av utbrändhet

(per befattning)

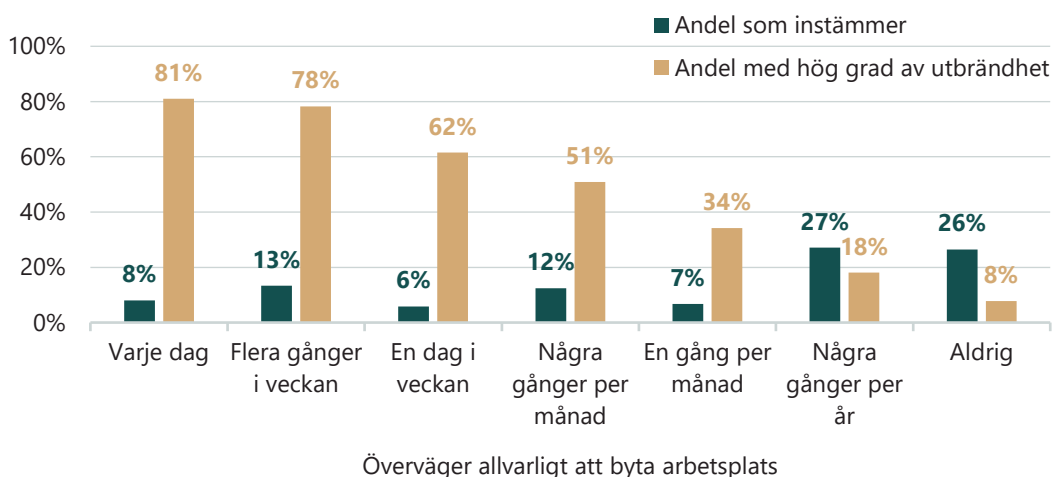
Befattning	Antal	Summerad utmattning	Standardavvikelse summerad utmattning	Medelvärde utmattning	Andel hög grad utbrändhet
Förskollärare	738	30,3	13,5	3,4	42%
Lärare i fritidshem	159	28,4	13,7	3,2	33%
Lärare grundskola, årskurs F–3	234	29,2	13,0	3,2	38%
Lärare grundskola, årskurs 4–6	252	29,0	13,9	3,2	42%
Lärare grundskola, årskurs 7–9	279	28,5	13,1	3,2	35%
Lärare, praktisk/estetiska ämnen	136	26,9	14,3	3,0	32%
Speciallärare och specialpedagog	42	24,9	14,4	2,8	31%
Lärare gymnasium, allmänna ämnen	232	24,8	13,6	2,8	27%
Lärare gymnasium, yrkesämnen	110	24,2	13,2	2,7	25%
SFI-lärare	36	16,8	10,2	1,9	6%
Totalt	2 248	28,1	13,7	3,1	36%

Konsekvenser

Att ha personal med hög grad av utbrändhet får inte bara konsekvenser för den enskilda individen utan för hela verksamheten. Dels kan produktiviteten minska – vilket inom skolväsendet betyder att undervisningen inte håller den kvalitet som den borde. Dels leder det till att lärarna inte räcker till för barn och elever på det sätt som de önskar och bör, vilket påverkar läranderesultaten. Utmattning innebär ohälsa som kan leda till sjukskrivning som är kostsamt på flera nivåer. Det finns risk att lärare lämnar sin arbetsplats eller arbetsgivare, eller till och med väljer att lämna läraryrket för gott.

I detta avsnitt kommer den känslomässiga utmattningen beskrivas utifrån vilka konsekvenser en hög grad av utbrändhet kan ge. I diagram 7 framgår att en fjärdedel aldrig har funderat på att byta arbetsplats under de senaste 12 månaderna. Bland dessa är andelen som har en hög grad av utbrändhet 8 procent. En fjärdedel överväger att byta arbetsplats några gånger per år, och bland dessa lärare har närmare 20 procent en hög grad av utbrändhet.

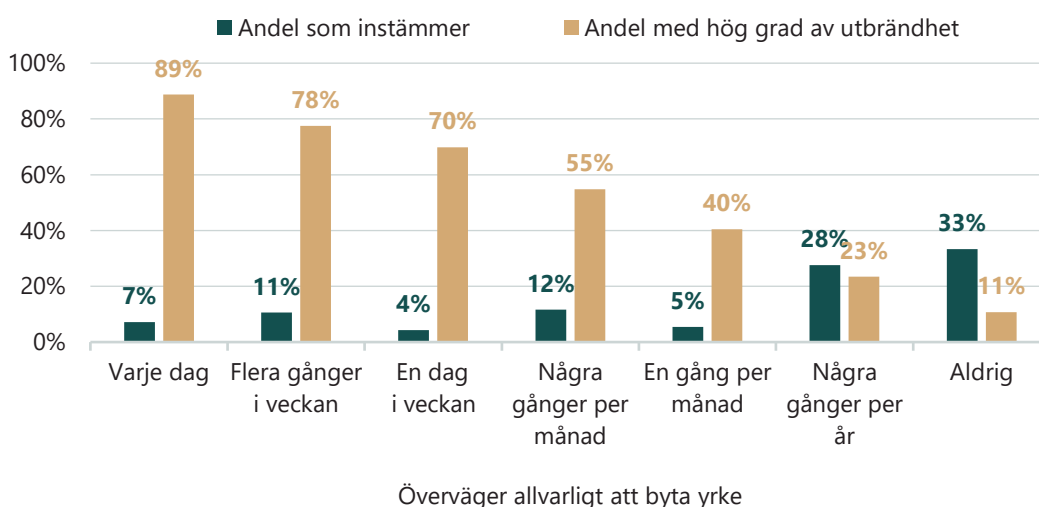
Diagram 7. Andel med hög grad av utbrändhet efter övervägande att byta arbetsplats



varje dag eller flera gånger i veckan att byta arbetsplats. För dessa lärare har åtta av tio en hög grad av utbrändhet.

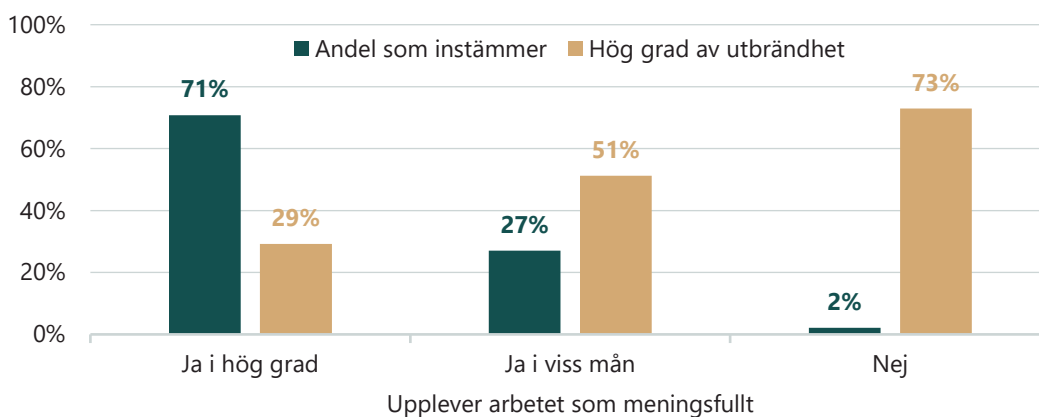
Var tredje lärare har inte övervägt att lämna yrket under de senaste 12 månaderna (diagram 8). Andelen som har hög grad av utbrändhet i denna grupp utgörs av en tiondel. Närmare 30 procent har svarat att de övervägt att byta yrke ett par gånger under året och av dessa lärare har 23 procent en hög grad av utbrändhet. 7 procent har under de senaste 12 månaderna övervägt varje dag att byta yrke, och nio av tio i den gruppen har en hög grad av utbrändhet. Graden av utbrändhet är nästan lika hög, närmare 80 procent, bland dem som flera gånger i veckan överväger att lämna yrket.

Diagram 8. Andel med hög grad av utbrändhet efter övervägande att byta yrke



Lärare upplever i stor utsträckning att deras arbete är meningsfullt (Arbetsmiljöverket, 2021). Resultaten bekräftas i Sveriges Lärares undersökning då sju av tio svarar att de i hög grad upplever att arbetet är meningsfullt (diagram 9). Endast 2 procent svarar att arbetet inte känns meningsfullt. För dessa personer har över sju av tio en hög grad av utbrändhet. Det innebär att de oftare än en gång i veckan upplever en känsla av utmattning. Ett rimligt antagande är att påfrestningarna i arbetet har gått så långt att arbetet inte känns meningsfullt längre.

Diagram 9. Hög grad av utbrändhet efter upplevelse om arbetet känns meningsfullt



Åtgärder

Etablerad kunskap visar att det är på arbetsplatsen som anpassningar och åtgärder kan genomföras för att undvika sjukfrånvaro och utträde från arbetslivet i förtid. Arbetsmiljöverket har pekat på att detta är en strategisk ledningsfråga för arbetsgivare. Bättre organisatoriska och sociala arbetsförhållanden måste ses som långsiktiga investeringar som har positiva effekter på såväl sjukfrånvaron som på andra faktorer som personalomsättning, produktivitet, hälsa och arbetsförmåga. De förebyggande åtgärderna är viktiga eftersom vägen tillbaka från sjukskrivning ofta är lång och mödosam vid psykiatriska diagnoser (Försäkringskassan, 2023).

Enligt Suntarbetsliv² finns det åtta friskfaktorer som ger en bra arbetsmiljö, som exempelvis att medarbetarna har delaktighet och inflytande, att de kan prioritera bland arbetsuppgifter och att arbetsmiljöarbete är en del av det dagliga arbetet. Utifrån arbetet med olika friskfaktorer blir det tydligt att arbetsgivare som prioriterar systematiskt arbetsmiljöarbete och ger bra hjälp och stöd till sina medarbetare får en personalstyrka med mycket lägre grad av utbrändhet.

Diagram 10 visar att över sju av tio anser att de sällan eller aldrig får stöd och hjälp av chefen att prioritera bland arbetsuppgifter. Hälften av dem som aldrig eller sällan får stöd och hjälp av sin chef har en hög grad av utbrändhet. En tiondel av lärarna svarar att de alltid får stöd och hjälp av sin chef och bland dessa uppgår andelen med en hög grad av utbrändhet till en dryg tiondel.

Diagram 10. Andel med hög grad av utbrändhet efter hjälp och stöd från chef att prioritera

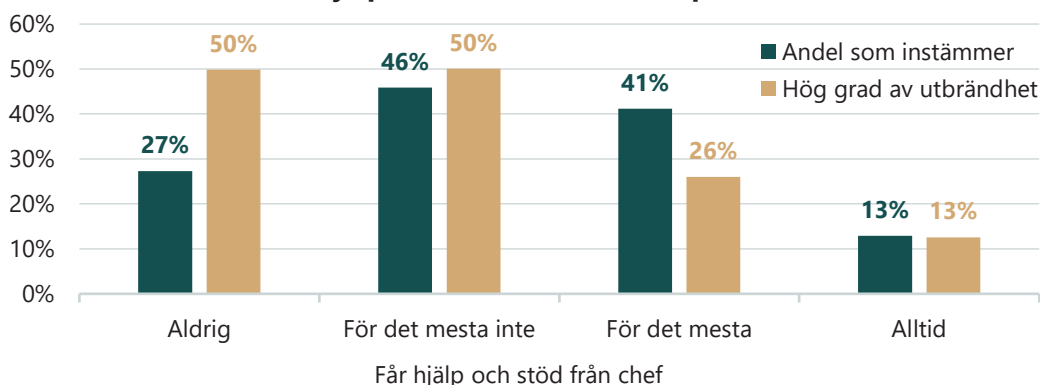
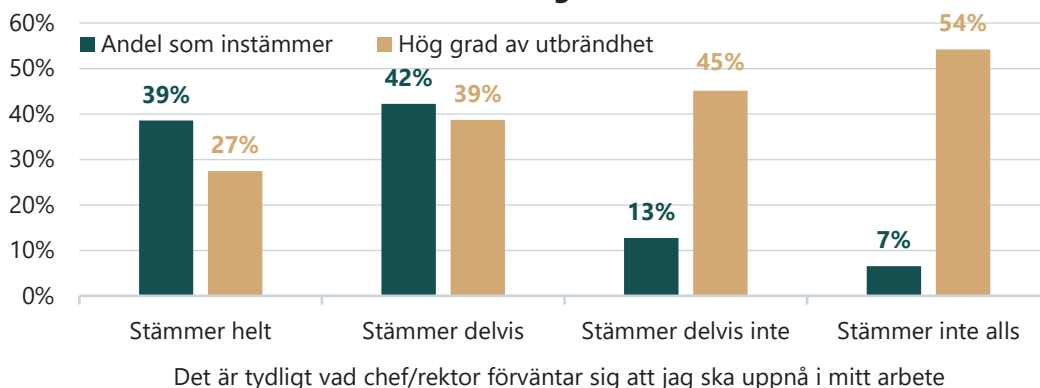


Diagram 11. Andel med hög grad av utbrändhet efter förväntningar från chef

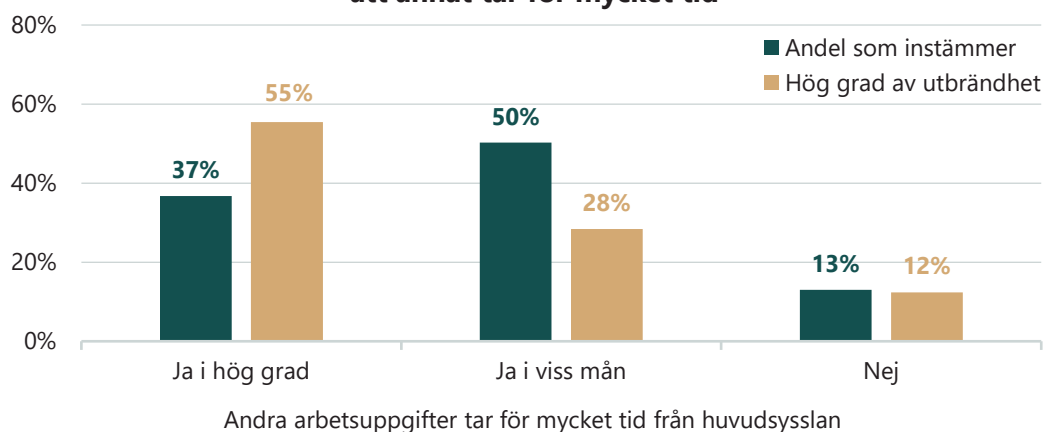


² Suntarbetsliv drivs gemensamt av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona.

Fyra av tio instämmer helt i påståendet att det är tydligt vad rektor/chef förväntar sig att lärarna ska uppnå i sitt arbete (diagram 11). Bland dessa har närmare 30 procent en hög grad av utbrändhet. Sju procent instämmer inte alls i påståendet, och för dessa uppgår graden av utbrändhet till 54 procent. Det motsvarar att känslan av utmattning infinner sig i genomsnitt en gång i veckan.

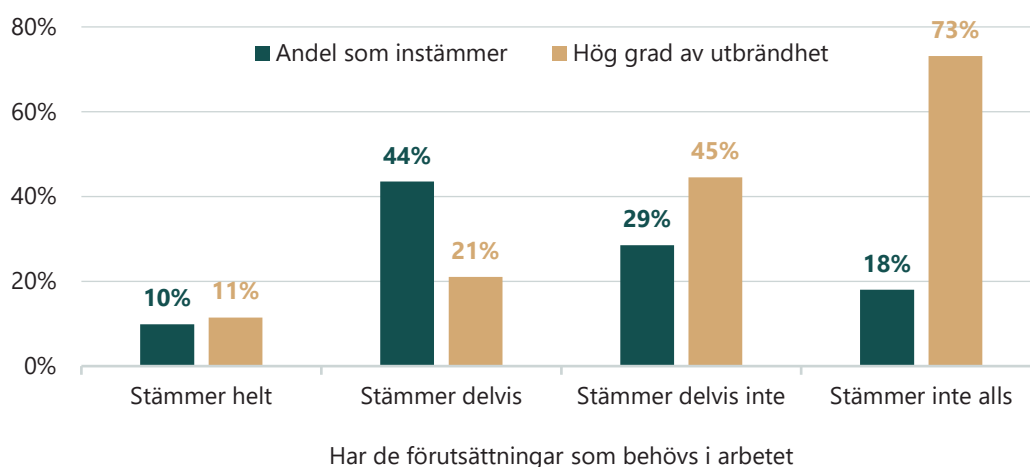
En stor majoritet lärare – nio av tio – upplever i hög grad eller viss mån att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid från det som lärarna huvudsakligen är anställda för att göra (diagram 12). Över hälften av dem som i hög grad upplever att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid har en hög grad av utbrändhet. Bland dem som svarar att andra arbetsuppgifter inte tar för mycket tid är andelen med hög grad utbrändhet 12 procent.

Diagram 12. Andel med hög grad av utbrändhet efter upplevelse att annat tar för mycket tid



Endast en tiondel instämmer helt i att de har de förutsättningar som behövs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och bland dessa är graden av utbrändhet strax över 10 procent (diagram 13). Det är nästan dubbelt så många som inte alls instämmer i det påståendet och för dessa uppgår graden av utbrändhet till över 70 procent. I denna grupp uppstår känslan av utmattning oftare än en gång i veckan.

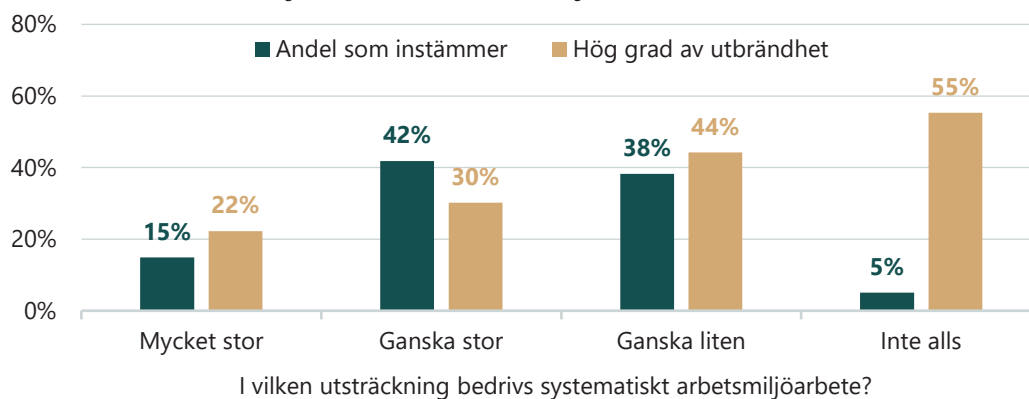
Diagram 13. Andel med hög grad av utbrändhet efter upplevelse om förutsättningar



Närmare sex av tio lärare svarar att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete i ganska stor eller mycket stor utsträckning på arbetsplatsen. Diagram 14 visar att graden av utbrändhet är 22 procent när lärarna svarar att arbetsmiljöarbete bedrivs i mycket stor utsträckning. I de fall

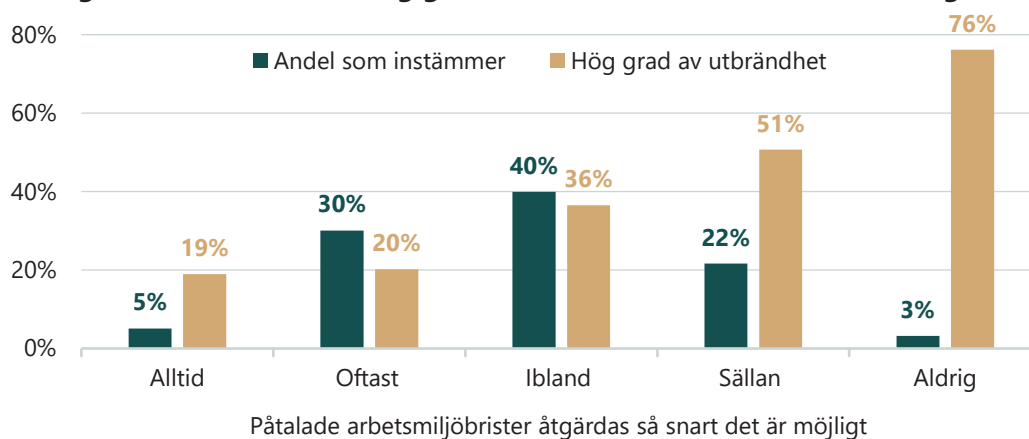
där de svarande anger att systematiskt arbetsmiljöarbete inte alls bedrivs är graden av utbrändhet 55 procent. Det motsvarar en skillnad på att känslan av utmattning uppstår en gång i månaden jämfört med en gång i veckan.

Diagram 14. Andel med hög grad av utbrändhet efter om systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs



Lika viktigt som att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete är att sätta in åtgärder när arbetsmiljöbrister identifieras. Lärarna fick svara på i vilken utsträckning påtalade brister åtgärdas (diagram 15). Endast ett fåtal uppgav att det inte finns några brister eller att det inte har identifierats några och har därför exkluderats från nedanstående sammanställning. Även om andelen som svarar att arbetsmiljöbrister aldrig åtgärdas är relativt låg, 3 procent, så uppgår graden av utbrändhet bland dessa lärare till 76 procent. Det motsvarar att känslan av utmattning i genomsnitt uppstår flera gånger i veckan. För dem som svarar att brister alltid åtgärdas uppstår känslan av utmattning cirka en gång i månaden och en av fem upplever hög grad av utbrändhet.

Diagram 15. Andel med hög grad av utbrändhet efter om brister åtgärdas



Avslutande diskussion

Det är belagt (Försäkringskassan, 2023) att yrken inom vård, skola och omsorg i hög utsträckning drabbas av psykisk ohälsa och sjukskrivningar till följd av utmattningssyndrom. MBI är ett etablerat verktyg för att mäta utmattning hos lärare. Det utgår från flera aspekter av utbrändhet: känslomässig utmattning, professionell effektivitet och cynism. Den här studien syftar inte till att sätta ett exakt värde på andelen utmattade lärare ur alla de aspekterna. Syftet har snarare varit att beskriva vilka konsekvenserna blir av att ha personal som är nära bristningsgränsen på grund av för hög arbetsbelastning samt vilka verktyg som är effektiva för att minska risken för att utmattningssyndrom orsakat av stress uppstår.

Det är viktigt att poängtera att den uppmätta graden av utbrändhet för lärare inte per automatik betyder att samma andel av lärarkåren kommer vara sjukskrivna inom ett halvår på grund av utmattning. Men risken är överhängande att många blir det. Om inget görs eller om nedskärningarna ökar ytterligare, kommer det få konsekvenser i form av försämrad kvalitet i undervisningen och högre arbetsbelastning för personalen. Det i sin tur kan leda till att fler lärare och förskollärare väljer att lämna yrket. Det kan också leda till att det inträffar allvarliga arbetsplats-tillbud eller faktiska arbetsskador som involverar barn, elever eller personal.

Arbetsmiljöföreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 (Arbetsmiljöverket, 2001), är tydliga med att det åligger arbetsgivaren att göra fyra punkter i arbetsmiljöarbetet: undersöka, riskbedöma, åtgärda, följa upp. Det räcker inte att prata om problemen eller att upprätta handlingsplaner om de i ändå inte efterlevs. Arbetsgivare måste enligt arbetsmiljöföreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (Arbetsmiljöverket, 2015), se till att arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagare inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning, samt att ge medarbetare stöd i prioriteringar av arbetsuppgifter. Denna studie visar att arbetsgivare som prioriterar friska arbetsplatser och som bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete där åtgärder och insatser följs upp får medarbetare som i mindre utsträckning riskerar att bli utbrända. Det visar på vikten av tydliga förväntningar i arbetet och av att få stöd från sin chef när behov av prioriteringar finns, samt vikten av att få rätt förutsättningar för sitt kärnuppdrag.

Studien visar även vad konsekvenserna blir när det finns brister i arbetsmiljöarbetet. Skyddsombuden på arbetsplatserna har en viktig roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet, genom att löpande vara informerade om hur arbetsmiljön är på arbetsplatsen, i samverkan företräda medlemmarna och att kunna agera när arbetsmiljöproblem inte rättas till. Därför är det viktigt att skyddsombud ges goda förutsättningar för sitt uppdrag.

Slutligen, behöver arbetsmiljöarbetet inom skolväsendet bli mer förebyggande för att undvika att arbetsmiljöriskerna leder till ohälsa. Arbetsgivare måste i högre utsträckning ta sitt ansvar för att kontinuerligt arbeta med att möta medarbetarnas förutsättningar, skapa fungerande och väl kända rutiner för arbetsanpassningar och rehabilitering samt se till att det bedrivs närvarande och tillitsfullt ledarskap på arbetsplatserna.

Metodbeskrivning

Denna undersökning är gjord inom ramen för Sveriges Lärares medlemspanel. Medlemspanelen skiljer sig från andra webbpaneler på flera viktiga sätt, vilket ökar kvaliteten på uppgifterna och deras representativitet. Utöver detta har ett tilläggsurval gjorts för att kunna göra mer djupgående analyser. Nedan ges först en generell beskrivning av medlemspanelen. Därefter redovisas specifika uppgifter för den här undersökningen.

Medlemspanelens urvalsram och representativitet

Sveriges Lärares medlemspanel skiljer sig från många andra webbpaneler på följande sätt.

För det första är medlemspanelen inte en så kallad självrekryterande panel. Till en självrekryterande panel anmäler individen att den vill delta i undersökningar. I en självrekryterande modell har inte alla personer i den egentliga urvalsramen (den population man vill beskriva med undersökningen) samma sannolikhet att kunna ingå i urvalet – det är ju bara de som sökt upp och hittat anmälningssidan till panelen som ingår i den slutliga panelen. Detta kan innebära att personer som aktivt söker sig till panelen har vissa egenskaper som de som inte söker sig till panelen saknar, vilket kan påverka undersökningsresultatets tillförlitlighet och representativitet.

Vid rekryteringen till Sveriges Lärares medlemspanel tillfrågas i stället samtliga medlemmar om de vill ställa upp. Det innebär att alla personer i urvalsramen (förbundets medlemmar) initialt har samma sannolikhet att ingå i panelen. Det finns fortfarande ett selektionsproblem även med detta rekryterings sätt, då olika personer kan vara olika benägna att tacka ja till inbjudan. Men det problemet fanns också med den historiskt vanliga enkäten via brev på posten: vissa är mer benägna än andra att svara. Rekryteringsförfarandet minskar skevheten som uppstår i en självrekryterande panel genom att alla individer i urvalsramen kontaktas med samma förfrågan.

För det andra har Sveriges Lärare, via sitt medlemsregister, full kunskap om hur medlemspanelens urvalsram ser ut, och mer detaljerade uppgifter än vad till exempel vissa undersökningsföretag med självrekryterade paneler kan ha. Uppgifterna kan dessutom kopplas samman med vissa offentliga uppgifter om skolor, lärare och elever i Skolverkets databaser. Detta innebär att Sveriges Lärare redan vid upprättandet av panelen kan avgöra hur representativ medlemspanelen är i förhållande till urvalsramen. Tillsammans med en analys av en specifik undersöknings svarsfrekvenser, kan vi dessutom avgöra hur representativa resultaten är. Vid behov kan också resultaten viktas.

För det tredje görs alltid obundna slumpmässiga urval inom medlemspanelen som ett led i att minska den eventuella effekten av selektionsproblemet som beskrivs ovan. Det vill säga, en individ som tackat ja till att delta i undersökningar kan aldrig veta – eller påverka – vilka undersökningar densamme inbjuds att delta i.³

³ Vidare läsning: Göritz, A. S. & Neumann, B. P. (2016). The longitudinal effects of incentives on response quantity in online panels. *Translational Issues in Psychological Science*, (2) s.163–173; Martinsson, J. & Andreasson, M. (2013). *Olika metoder – lika resultat?* Göteborg: Göteborgs universitet; Wang, W. et al. (2014). Forecasting elections with non-representative polls. *International Journal of Forecasting*, (31) nr 3 s.980–991; Couper, M. P. (2011). The future of modes of data collection. *Public Opinion Quarterly*, (75) nr 5 s.889–908; Yeager, D. S. et al. (2011) Comparing the accuracy of rdd telephone surveys and internet surveys conducted with probability and non-probability samples. *Public Opinion Quarterly*, (75) nr 4 s.709–747.

Medlemspanelen och riksrepresentativitet

Medlemspanelens urvalsram är Sveriges Lärares medlemmar. I och med att alla Sveriges lärare och studie- och yrkesvägledare inte är medlemmar i Sveriges Lärare kan inte resultat av undersökningar gjorda i medlemspanelen per automatik generaliseras till hela landets lärarkår. Med detta sagt är det ändå viktigt att påpeka att en mycket stor andel av landets legitimerade och behöriga lärare och studie- och yrkesvägledare är medlemmar i Sveriges Lärare.

Därför är överlappningen av de två urvalsramarna stor (se figur M1) samt att de liknar varandra i mycket stor utsträckning. Till exempel är mått som medelålder och andel individer i fristående skolor helt överensstämmande mellan de båda urvalsramarna.

Urval och svarsfrekvens till denna undersökning

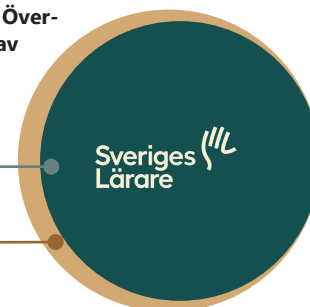
Målgruppen för den här undersökningen var lärare och förskollärare i skolväsendet, från förskola till komvux.

Det slutgiltiga nettourvalet och svarsfrekvensen framgår av tabell M2.

Figur M1: Överlappning av urvalsramar

Medlemmar

Icke medlemmar



Tabell M2: urval och svarsfrekvens	Antal	Andel
Bruttourval	5 096	100%
Felaktiga kontaktuppgifter	36	0%
Ej i målgrupp	10	0%
Nettourval	5 050	100% (99%)
Antal svarande	2 342	
Därav ej fullföljda	116	
Svarsfrekvens beräknat på nettourval		46%

Datainsamling

Datainsamlingen genomfördes under perioden 3 maj–26 maj 2023. Totalt skickades två påminnelser.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2017), *Projektrapport för Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn av skolan 2013–2016*, 2017:1.
- Arbetsmiljöverket (2001), *Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 - Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*
- Arbetsmiljöverket (2015), *Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, Stockholm: Anna Middelman
- Arbetsmiljöverket (2021), *Arbetsmiljöundersökningen: Andel av de sysselsatta enl. arbetsmiljöundersökningen för ett urval arbetsmiljöfrågor efter yrke SSYK2012*. Statistikdatabasen, SCB.
- Arbetsmiljöverket (2023). *Arbetsorsakade besvär 2022. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2023:02*. Stockholm: Ann Ponton Klevestedt.
- Aronsson V, Toivanen S, Leineweber C, Nyberg A (2019). *Can a poor psychosocial work environment and insufficient organizational resources explain the higher risk of ill-health and sickness absence in human service occupations? Evidence from a Swedish national cohort*. Scandinavian journal of public health 47(3):310-7
- Bäckström P. (2021) *Psykisk påfrestning och samvetsstress i lärares arbetsliv*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 27.
- Försäkringskassan (2020) *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år*. Socialförsäkringsrapport 2020:8
- Försäkringskassan (2023). *Försäkringskassans lägesrapport – psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*, 2023:6.
- García-Carmona M, Marín MD and Aguayo R (2018), *Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis*, *Social Psychology of Education* (2019) 22:189–208, Springer Nature B.V.
- Iwanicki E and Schwab R (1981), *A Cross Validation Study of the Maslach Burnout Inventory*, Educational and Psychological Measurement (EPM), Volume 41, Issue 4.
- Koulierakis G, Daglas G, Grudzien A and Kosifidis I (2018), *Burnout and quality of life among Greek municipal preschool and kindergarten teaching staff*, Education 3–13 International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education, Volume 47, 2019 – Issue 4.
- Läraryrket (2020). *Förskollärare: barngrupperna är fortfarande för stora! – En rapport om förskollärares förutsättningar: barngruppers storlek, förskolläraryrket och personaltäthet*.
- Lärarnas Riksförbund (2021). *Lärare på bristningsgränsen – Lärarnas Riksförbunds arbetsmiljöundersökning 2021*.
- Lärarnas Riksförbund (2019) *Gymnasielärarna som inte får sova - En undersökning om en orimlig arbetsbörda*
- Maslach C, Jackson S and Leiter M (1996-2018) *Maslach Burnout Inventory Manual – 4th edition*. Mind Garden Inc.
- Maslach C, Jackson S and Schwab R (1986). *The MBI for educators: MBI-ES*. Mind Garden Inc.
- Niedhammer I, Bertrais S and Witt K (2021), *Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis*, Scand J Work Environ Health 2021;47(7):489–508
- Platsidou M and Daniilidou A (2016), *Three Scales to Measure Burnout of Primary School Teachers: Empirical Evidence on their Adequacy*. International Journal of Educational Psychology, 5(2), 164–186.
- SCB (2023), *Lärare utanför yrket 2022/2023*. Temarapporter 2023:6. Örebro: SCB.
- Suntarbetslivs Friskfaktorer <https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/friskfaktorstarten/>
- Schwab R, Schuler S och Jackson R (1986), *Educator burnout: sources and consequences*, Educational Research Quarterly Vol. 10, N 3

Bilaga 1: Känslomässig utmattning och utbrändhet

De beräkningar på känslomässig utmattning som förekommer i denna rapport bygger på Maslach Burnout Inventory (MBI) Manual från Mind Garden. Den första MBI-beräkningen togs fram 1981 och har därefter utvecklats för att anpassas till olika tillämpningsområden. Sveriges Lärare har utgått från den definition som är framtagen för utbildningsområdet, det vill säga personer som arbetar med att utbilda barn, elever och studenter (MBI-ES). Definitionen av utbrändhet enligt MBI delas in i tre områden varav vi i denna undersökning har fokuserat på måttet för känslomässig utmattning som har störst koppling till hög arbetsbelastning.

”The Emotional Exhaustion (EE) scale assesses feelings of being emotionally overextended and exhausted by one’s work. As in other helping professions, an initial aspect of educator burnout, Emotional Exhaustion, is the tired and fatigued feeling that develops as emotional energies are drained. When these feelings become chronic, educators find they can no longer give of themselves to students as they once could.”

— Maslach Burnout Inventory (MBI)

I undersökningen har lärarna fått svara på påståenden kring arbetsrelaterade känslor som framgår av tabell B1. Lärarna fick bedöma hur ofta situationen/känslan infinner sig i deras nuvarande tjänst: *Aldrig, Ett par gånger per år, En gång i månaden, Flera gånger i månaden, En gång i veckan, Flera gånger i veckan* eller *Varje dag*. Lärarnas svar representerar sedan ett värde enligt tabell B2.

B1. Arbetsrelaterad känsla

Mitt arbete gör att jag känner mig känslomässigt dränerad

I slutet av arbetsdagen känner jag mig tömd/utarbetad

Jag känner mig utmattad redan innan jag går till jobbet på morgonen

Att arbeta med människor hela dagen är ansträngande

Jag känner mig utbränd på grund av mitt arbete

Mitt jobb gör mig frustrerad

Jag arbetar för hårt

Att arbeta med människor orsakar mig för mycket stress

Jag känner att jag är på bristgränsen till vad jag orkar

B2. Hur ofta känslan stämmer in på dig i din nuvarande tjänst

0 = Aldrig

1 = Ett par gånger per år

2 = En gång i månaden

3 = Flera gånger i månaden

4 = En gång i veckan

5 = Flera gånger i veckan

6 = Varje dag

Den känslomässiga utmattningen kan därefter presenteras genom tre olika mått:

Summerad utmattning: Summan av alla arbetsrelaterade känslor per individ eller som ett medelvärde för en grupp. Ju högre värde desto allvarligare grad av emotionell utbrändhet. Värdet kan maximalt uppgå till 54 om respondenten/respondenterna uppger ”Varje dag” på alla känslor, och på motsvarande sätt vara som minst ha värdet 0 om respondenten/respondenterna aldrig upplever dessa känslor. Standardavvikelsen för summerad utbrändhet ger en uppfattning hur stor spridning det är bland de svarande inom en viss grupp.

Medelvärde utmattning: Den summerade utbrändheten dividerat med antalet frågor (arbetsrelaterade känslor) ger ett genomsnitt, där exempelvis 3 motsvarar flera gånger i månaden.

Hög grad av utbrändhet: För att få en gradering av värdet för summerad utmattning kan resultaten delas in efter Maslachs princip och användas för att fastställa dem som har en hög grad av utbrändhet:

$$z = \text{Mean} + \text{SD} \times 0.5$$

Det innebär att när värdet överstiger z har personen eller gruppen en nivå som indikerar överansträngning eller hög grad av utbrändhet. Är värdet lägre än z har personen eller gruppen en låg eller måttfull grad av utbrändhet.

Sveriges lärare har det viktigaste samhällsupdraget – att ge våra barn och elever en likvärdig utbildning av hög kvalitet. Och lärare ska ha bra löner och bra villkor. Som det största akademikerförbundet jobbar vi för att göra skillnad för Sveriges lärare och studie- och yrkesvägledare. Med 300 000 medlemmar är vi en kraft att räkna med på varje arbetsplats.

Sveriges  Lärare

sverigeslarare.se/undersokningar — SVLU011 2024-01