



# HÁSKÓLI ÍSLANDS

## MA ritgerð í náms- og starfsráðgjöf

**„Ég lagði allt í að laga þennan bekk, þar af leiðandi  
heilsuna mína og væntanlega velferð  
fjölskyldunnar minnar“**

Upplifun grunnskólakennara af kulnun í starfi

**Þórey Þórarinsdóttir**

Leiðbeinandi: Inga Guðrún Kristjánsdóttir  
Júní 2022

**FÉLAGSFRÆÐI-, MANNFRÆÐI- OG ÞJÓÐFRÆÐIDEILD**

**„Ég lagði allt í að laga þennan bekk, þar af leiðandi  
heilsuna mína og væntanlega velferð fjölskyldunnar  
minnar“**

***Upplifun grunnskólakennara af kulnun í starfi***

Pórey Þórarinsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf

Leiðbeinandi: Inga Guðrún Kristjánsdóttir

Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2022

„Ég lagði allt í að laga þennan bekk, þar af leiðandi heilsuna mína og væntanlega velferð fjölskyldunnar minnar“ - Upplifun grunnskólakennara af kulnun í starfi.

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MA prófs við Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2022 Þórey Þórarinsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík, 2022

## Formáli

Ritgerð þessi er 30 ECTS eininga meistaraverkefni í náms- og starfsráðgjöf við Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild Háskóla Íslands. Markmið rannsóknarinnar sem ritgerðin byggir á, er að varpa ljósi á reynslu sjö grunnskólakennara sem hafa upplifað kulnun í starfi, skoða hvort og þá hvernig jafnvægi milli vinnu og einkalífs hefur áhrif á kulnunina og hvaða áhrif kulnunin hafði á starfsferilspróun viðmælanda.

Ástæður fyrir vali á viðfangsefni komu einkum til af tvennu. Annars vegar hef ég starfað lengi í grunnskóla og horft þar upp á kennara sem hafa upplifað kulnun í starfi og farið í veikindaleyfi vegna þess. Hins vegar upplifði ég sjálf ójafnvægi milli vinnu og einkalífs þegar ég var starfandi náms- og starfsráðgjafi í fullri vinnu með þrjú ung börn. Því fannst mér spennandi að kanna hvort og þá hvaða, áhrif ójafnvægi milli vinnu og einkalífs hefði á kulnun ásamt því að kanna upplifun fólks af því skipbroti sem kulnun er, bæði með tilliti til líðan og starfsferilspróunar.

Leiðbeinandi minn við gerð rannsóknarinnar var Inga Guðrún Kristjánsdóttir og get ég vart þakkað henni nóg fyrir hjálpina. Inga Guðrún veitti ómetanlegan stuðning og hvatningu meðan á verkefninu stóð og var alltaf til staðar þrátt fyrir heimsfaraldur og þá staðreynd að við höfum aldrei hist nema í netheimum. Ég vil þakka fjölskyldunni minni fyrir þann stuðning og skilning sem hún hefur veitt í ferlinu. Einnig vil ég þakka þeim sem lásu yfir ritgerðina fyrir mig og gáfu mér góð ráð. Síðast en ekki síst vil ég þakka mínum frábæru viðmælendum sem veittu mér innsýn í þeirra upplifun af kulnun og greindu frá með þeim hætti að ég hafði úr nógu að vinna.

## Útdráttur

Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á reynslu grunnskólakennara sem hafa upplifað kulnun í starfi, skoða hvort skortur á jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafði áhrif á kulnunina og hvaða áhrif kulnunin hafði á starfsferilsþróun viðmælanda. Rannsóknin byggir á hálfopnum viðtölum við sjö konur á höfuðborgarsvæðinu sem allar eru menntaðar grunnskólakennarar og hafa upplifað kulnun í starfi. Niðurstöður leiddu í ljós að þær upplifðu mikla streitu í starfi. Einkum kom fram að umsjónarkennsla og hin fjölmörgu verkefni umsjónarkennarans voru þeim streituvaldandi. Þar ber helst að nefna umsjón með nemendum með flóknar greiningar eða hegðunarvanda og samstarf við krefjandi foreldra. Þessa þætti töldu viðmælendur gjarnan að hafi verið meginorsök kulnunarinnar.

Allar upplifðu þær andleg og líkamleg einkenni, einkum örmögnun og mikið orkuleysi í aðdraganda kulnunarinnar og meðan á henni stóð. Niðurstöður leiddu einnig í ljós að góður stuðningur á meðan á kulnuninni stóð var þátttakendum mikilvægur bæði frá vinnustað og nánasta umhverfi. Áhugavert var að sjá að þær sem nutu góðs stuðnings frá vinnustað mættu aftur til starfa og voru enn starfandi á sama stað á meðan þær sem töldu stuðning ekki hafa verið nægilega góðan höfðu flutt sig á annan vinnustað.

Áhrif kulnunar á starfsferil voru margvísleg. Flestar kvennanna upplifðu vonbrigði með að geta ekki sinnt því starfi sem þær höfðu ástríðu fyrir og höfðu menntað sig til og upplifðu sig í lausu lofti. Þátttakendur töldu gjarnan að jafnvægi milli atvinnu og einkalífs hefði ekki verið nægilega gott þegar kulnunin átti sér stað, einkum hefði vinnan flætt yfir einkalífið og í sumum tilfellum dugði vinnutíminn ekki til að ljúka öllum verkefnum eða öll orka fór í starfið og lítið stóð eftir til að sinna einkalífi og fjölskyldu. Einkalífið, svo sem umönnun barna eða fjarvera maka vegna vinnu hafði að mati viðmælanda einnig áhrif á kulnunina, þó svo vinnan hafi verið mun stærri þáttur.

## **Abstract**

The aim of this research was to cast light on the experiences of middle-school teachers who have experienced burnout in their jobs, examine whether a lack of balance between their professional lives and personal lives had an effect on burnout, and what effects burnout had on the careers of the participants. The research is based on half-open interviews with seven women within the Capital Region of Iceland who are all qualified middle-school teachers and have experienced burnout in their careers. The results revealed that they had experienced a great deal of stress in their jobs. It was especially clear that supervisory teaching and the varied tasks that it entails was a cause of stress; this was particularly prominent regarding supervisory teaching of students with complex diagnoses and behavioural problems, and collaboration with demanding parents. Participants believed these factors to be the main causes of burnout.

All participants experienced mental and physical symptoms, especially exhaustion and considerable lack of energy leading up to and during burnout. The results also revealed that good support during burnout was important to participants, both from the workplace and in their day-to-day lives. It was interesting to observe that those who enjoyed good support from their place of work were still employed at the same place, while those who believed that they had not received sufficient support had sought employment elsewhere.

The effects of burnout on participants' careers were diverse. Most of the women experienced disappointment at being unable to perform the job that they were passionate about and had studied for. They felt completely overwhelmed. Participants believed firmly that their work-life balance had been insufficient when they experienced burnout. Work had intruded into their personal lives in such a way that in some cases, working hours proved insufficient to complete all tasks, or all their energy went into their jobs, leaving little to nothing left for their personal lives and families. Personal lives, such as caring for children and the absence of their partner due to work, also had an effect on burnout, according to participants, though these effects on participants' personal lives were not as significant as those of work.

## Efnisyfirlit

Formáli .....	4
Útdráttur .....	5
Abstract .....	6
1 Inngangur .....	9
2 Fræðileg umfjöllun .....	11
2.1 Grunnskólakennarinn .....	11
2.1.1 Breytingar á starfsferli .....	13
2.1.2 Skóli án aðgreiningar .....	16
2.2 Kulnun .....	17
2.2.1 Kenningar um kulnun .....	19
2.2.2 Kulnun meðal grunnskólakennara .....	22
2.3 Jafnvægi vinnu og einkalífs .....	25
1.3.1 Kenningar um jafnvægi vinnu og einkalífs .....	25
1.3.2 Jafnvægi vinnu og einkalífs .....	27
2.3.1 Markmið og rannsóknarspurning .....	31
3 Aðferð .....	32
3.1 Rannsóknaraðferð .....	32
3.2 Þátttakendur .....	33
3.3 Framkvæmd .....	35
3.4 Ástæður að baki vali á viðfangsefni .....	35
3.5 Siðferðileg álitamál .....	36
4 Niðurstöður .....	38
4.1 Umsjónarkennarinn .....	39
4.2 Andleg og líkamleg einkenni kulnunar .....	46
4.3 Stuðningur .....	52
4.4 Breytingar á starfsferli .....	58
4.5 Jafnvægi milli atvinnu og einkalífs - áhrif á kulnun .....	63
4.6 Lífið í og eftir kulnun .....	66
5 Samantekt og umræður .....	72
5.1 Samantekt á niðurstöðum .....	72
5.2 Umræður .....	74
5.3 Lærdómar .....	79

5.3.1 Lærdómur 1 – Umsjónarkennarinn.....	80
5.3.2 Lærdómur 2 - Skóli án aðgreiningar.....	80
5.3.3 Lærdómur 3 – Kynhlutverk .....	81
5.3.4 Lærdómur 4 – Samfélagsleg umræða.....	81
6 Lokaorð .....	83
7 Heimildaskrá .....	85



# 1 Inngangur

Flestum er mikilvægi menntunar ljós. Menntun er hornsteinn samfélaga, það er með menntun sem þjóðum tekst að ná tökum á eigin velferð, taka sér fyrir hendur ábyrgð á eigin tilveru; menntun er þannig lífsnauðsynleg ef þjóðir vilja hafa eitthvað um það að segja hvernig framtíð þeirra þróast. Menntun er ekki gripin upp af götunni, hún vex ekki á trjánum og við getum ekki reitt okkur á að menntunin komi með farfuglunum yfir hafið. Við verðum að vinna sjálf að henni og þar gegna kennarar mikilvægu hlutverki – svo ekki sé meira sagt! (Ingimar Ólafur Waage, 2019).

Grunnskólakennarar eru lykilpersónur í námi nemenda. „Gæði menntunar og árangur skólakerfisins byggist fyrst og síðast á vel menntaðri og áhugasamri fagstétt kennara“ (Aðalnámskrá grunnskóla, 2011). Kennarastarfið er síbreytilegt og einnig þær kröfur sem gerðar eru til kennara. Á síðustu áratugum hefur samfélagsþróunin verið á þann veg að útvinnna beggja foreldra hefur aukist og skólatími nemenda lengst. Kröfur hafa aukist um að kennarar taki að sér æ stærri hluta af því uppeldishlutverki sem heimilin gegndu áður. Þeir þurfa að hafa, sem einstaklingar og sem faghópur, þekkingu og færni sem gerir þeim kleift að bregðast við ýmsum uppeldis- og menntunarlegum viðfangsefnum í starfi sínu með hagsmuni nemenda að leiðarljósi. Rannsóknir, bæði hér á landi og erlendis, benda til að kennsla sé nú flóknara starf en áður (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 1999). Kulnun í starfi, og veikindi starfsfólks tengd henni, hafa verið í umræðunni hérlandis og hefur meðal annars snert kennarastéttina. Slæmar starfsaðstæður, álag og streita getur leitt til kulnunar og orsakað að kennarar hætta störfum í lengri eða skemmri tíma og jafnvel hverfa til annarra starfa (Sif Einarsdóttir o.fl., 2019). Þegar gögn frá VIRK starfsendurhæfingarsjóði eru skoðuð, kemur í ljós að kennarar leita áberandi meira í starfsendurhæfingu en aðrar háskólamenntaðar stéttir. Einnig hefur það komið í ljós að fleiri kennarar glíma við andlegt álag, vefjagigt og kvíða, samanborið við aðra háskólamenntaða starfsmenn (Vigdís Jónsdóttir, 2017).

Þátttaka á vinnumarkaði hefur breyst mikið frá því að karlar voru almennt útvinnandi og konur heimavinnandi. Mörkin virðast nú óljós og vinnan er ekki lengur háð kyni, stað eða tíma (Perry o.fl., 2005). Vinna og fjölskylda eru gjarnan þungamiðjur í lífi fullorðinna. Væntingar til hvors hlutverksins fyrir sig geta verið ólíkar og náist ekki jafnvægi þar á milli getur það leitt til átaka. Átökin geta meðal annars valdið óánægju í starfi, kulnun og haft

veruleg áhrif á líðan einstaklinga. Líkur á þunglyndi aukast sem og óánægju innan fjölskyldu (Greenhaus, 1988). Kulnun starfsmanna getur verið starfsstöðum dýrkeypt. Því er ljóst að mikilvægt er að vera vakandi fyrir streitueinkennum starfsmanna og grípa sem fyrst inn í ferlið. Kennarar hafa áhrif á komandi kynslóðir og því mikilvægt að hlúa vel að starfsumhverfi grunnskólakennara svo þeir geti starfað í góðu starfsumhverfi sem heldur vel utan um bæði þá og nemendur þeirra (Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007).

Eins og fram kemur hér að ofan hafa starfsaðstæður kennara og álag í starfi þær afleiðingar að kennarar upplifa frekar kulnun í starfi en aðrar háskólamenntaðar stéttir. Að ná jafnvægi milli atvinnu og einkalífs er eftirsóknarvert markmið en séu óljós mörk milli þeirra hlutverka getur það leitt til átaka og valdið kulnun eða óánægju. Markmið þessarar rannsóknar er að varpa ljósi á reynslu sjö grunnskólakennara sem hafa upplifað kulnun í starfi. Einnig er markmið að öðlast sýn á hvaða áhrif kulnun hefur á starfsferilþróun þeirra og hvort skortur á jafnvægi milli vinnu og einkalífs hafi haft áhrif á kulnunina. Kulnun meðal grunnskólakennara er ekki aðeins dýrkeypt heilsu þeirra heldur einnig samfélagslega óhagkvæmt. Grunnskólakennarar eru stór hópur þeirra sem leita í starfsendurhæfingu og hafa þurft á veikindaleyfi að halda vegna kulnunar í starfi. Því er mikilvægt að heyra þeirra sögu og kanna leiðir til úrbóta.

Hér í framhaldi verður farið yfir fræðilegan bakgrunn viðfangsefnis þessarar rannsóknar, þar sem fjallað verður um starf grunnskólakennara, áhrif kulnunar á starfsferilsþróun kennara, skóla án aðgreiningar, og birtingarmyndir kulnunar.

## 2 Fræðileg umfjöllun

Í þessum kafla verður komið inn á fræðilegan bakgrunn viðfangsefnisins. Kaflinn skiptist í þrjá undirkafla. Í fyrsta lagi er almenn umfjöllun um grunnskólakennarann, hvaða afleiðingar breytingar geta haft á starfsferil og stefnuna um skóla án aðgreiningar. Í öðru lagi verður fjallað almennt um kulnun, kenningar að baki kulnunarhugtakinu og þá kulnun meðal grunnskólakennara. Í þriðja og síðasta undirkaflanum verður komið inn á jafnvægi atvinnu og einkalífs og kenningar tengdu því viðfangsefni.

### 2.1 Grunnskólakennarinn

Samkvæmt Aðalnámskrá grunnskóla er meginhlutverk kennarans kennslu- og uppeldisfræðilegt starf með nemendum. Hann skal leitast við að vekja og viðhalda áhuga þeirra á námi og veita handleiðslu á sem fjölbreytilegastan hátt. Hann skal stuðla að góðum starfsanda og vinnufriði meðal nemenda. Þessu hlutverki er líkt við forystuhlutverk, kennarinn á að vera leiðtogi í námi nemandans. Þetta felur í sér áherslu á að skapa nemendum frjóar og fjölbreytilegar námsaðstæður. Vönduð kennsla, sem lagar sig að þörfum og stöðu einstakra nemenda í skóla án aðgreiningar, eykur líkur á árangri. Lögð er áhersla á að kennarar vinni saman að menntun nemenda eftir því sem frekast er kostur og að kennsla og uppeldi verði ekki aðgreind allt frá upphafi til loka grunnskóla (Aðalnámskrá grunnskóla, 2011).

Aðrir þættir en þeir, sem snúa beint að því að mennta nemendur, svo sem agavandamál og foreldrasamskipti hafa aukið álag og ábyrgð kennara í starfi. Auknir fólksflutningar frá öðrum menningarheimum sem hafa fjölbreytt áhrif á samfélagsgerðina hvað varðar tungumál, trúarbrögð, menningu og reynslu, hafa ekki síður áhrif á störf kennara (Sólveig Karvelsdóttir og Hafdís Guðjónsdóttir, 2010). Gerð er krafa um að skólakerfið takist á við mismunandi tungumál, börn með ólíkan bakgrunn og menningarheim. Skólasamfélagið á að vera í stakk búið til að stuðla að félagslegri samheldni og umburðarlyndi, takast á við nemendur með náms- og hegðunarvanda, tileinka sér nýja tækni, nýjar aðferðir við námsmat og almenna þróun í skólamáli. Í skýrslu frá Þróunarstofnun Evrópu frá árinu 2005 kemur fram að kennarar þurfi að taka mið af þróun samfélagsins og þeim öru breytingum sem eiga sér stað í lífi barna. Kennarar

eiga að búa nemendur sína undir lífið, ekki eingöngu með faggreinakennslu heldur eiga þeir einnig að leggja kapp á að efla sköpunarkraft þeirra og gagnrýna hugsun (OECD, 2005).

Talið er að hlutverk umsjónarkennara hafi breyst á síðustu árum og að þeir gegni nú fleiri hlutverkum en áður. Auknar kröfur um ábyrgð þeirra eru bæði frá stjórnvöldum og foreldrum. Fleiri störf hafa bæst við kennsluna svo sem aukin fundarseta og breytingar á skipulagi starfsins (Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir, 2016). Í grein sem birtist í ársriti Netlu segir Nanna Kristín Christiansen að í nútímasamfélagi vinni báðir foreldrar jafnan langan vinnudag og vinnuálag leiðir til þess að þeir hafi minni tíma til að sinna börnum sínum og treysti því í auknum mæli á stuðning og umönnun kennara og annarra starfsmanna skólans. Geri kennarinn það ekki, áskilja foreldrar sér rétt til að kvarta (Nanna Kristín Christiansen, 2007). Niðurstöður rannsókna sýna að þeir þættir uppeldis sem áður fyrr voru meira á höndum heimilanna, séu nú í auknum mæli komnir inn í skólastarfið, sem hafi mikil áhrif á starfið sjálft og þá fagmennsku sem kennarar eigi að sýna (Erla Sif og Lilja M., 2016; Ingólfur Ásgeir, 1999).

Eins og kom fram hér að ofan er landslagið breytt bæði í samfélaginu og kennarastarfinu, en þrátt fyrir það er fjöldi kennara ánægður í starfi sínu og starfar við kennslu alla ævi (Sólveig og Hafdís, 2010). Starf með nemendum og einkum þegar kennarar sjá framfarir hjá nemendum sínum er það sem heldur kennurum í starfi. Góður starfsandi, hrós og hvatning hefur einnig áhrif á ánægju í starfi sem leiðir til þess að þeir eru líklegri til að starfa áfram sem kennarar (Erla Sif og Lilja, 2016; Sólveig og Hafdís, 2010; Þuríður Vala Ólafsdóttir, 2014). Nýir kennarar koma gjarnan fullir af ástríðu og ákafa inn í starfið en hætta svo jafnvel eftir skamman tíma vegna minnkandi starfsánægju, dvínandi trúar á eigin getu og kulnunar (Davidsen, 2015). Um það bil fimmtíu prósent kennara hætta kennslu fyrstu fimm árin sem þeir eru í starfi (Pas o.fl., 2012). Lilja M. Jónsdóttir (2012) rannsakaði gengi og líðan fimm kennara fyrstu fimm starfsár þeirra. Niðurstöður hennar veita innsýn í þá miklu erfiðleika sem nýliðarnir þurfa að glíma við. Þeir nefndu skipulagsleysi af hálfu stjórnenda, skort á stuðningi og mikið álag. Nýliðunum þótti erfitt að takast á við öll þau verkefni sem fylgdu starfinu og töldu sig þurfa mikinn og traustan stuðning, bæði faglegan og persónulegan. Samkvæmt rannsóknum Helga Eiríks Eyjólfssonar og Stefáns Hrafns Jónssonar (2016) um framtíðarhorfur grunnskólakennara,

eru rétt rúmlega 70% kennara ennþá við störf sjö árum eftir að þeir hófu að kenna, en fjöldinn nær jafnvægi á þeim tímapunkti. Samband íslenskra sveitafélaga og Félag grunnskólakennara gerðu árið 2012, sameiginlega könnun meðal Félags grunnskólakennara þar sem kom í ljós að meirihluta kennara fannst álag sem fylgdi starfinu hafa aukist síðustu fimm árin. Helstu skýringar á auknu álagi sögðu þeir vera hegðunarvanda, fleiri nemendur með sérþarfir og niðurskurður í skólum. Einnig nefndu þeir að sérkennsla væri minni og samskipti við heimilin væru nú meiri (Samband íslenskra sveitafélaga og Félag grunnskólakennara, 2012). Í rannsókn frá árinu 2015 þar sem könnuð voru áhrif efnahagshrunsins á skóla í Reykjavík kemur fram að nokkuð vel tókst að vernda kjarna skólastarfs fyrir niðurskurði. Áhrifin voru þó margvísleg. Stjórnunarstöðum fækkaði, bekkir urðu fjölmennari, yfirvinna starfsfólks var tekin af, framlög til náms- og starfsráðgjafar var skert og dregið var úr fjárveitingum til kaupa á námsgögnum, viðhalds, tækja og húsa (Steinunn Helga Lárusdóttir o.fl., 2015).

Í kaflanum hér á eftir verður fjallað um þau áhrif sem óvæntar breytingar, svo sem veikindi, geta haft á viðhorf fólks til eigin starfsferils.

### **2.1.1 Breytingar á starfsferli**

Margir líta á vinnuna sem eitt af stærstu hlutverkunum í lífinu. Vinnan skapar flestum nauðsynlegt fjárhagslegt öryggi og með vinnunni getur einstaklingur skapað sér ákveðna félagslega stöðu. Starfstíttill er til dæmis einkenni sem flestir nota til að lýsa sjálfum sér og aðgreina frá öðrum (Sölvína Konráðs, 1993b). Viðhorf til vinnu er einstaklingsbundið og fer það einkum eftir því með hvaða hætti einstaklingur hefur valið sér starf. Velji einstaklingur sér starf vegna annarra þátta en áhuga eða ánægju, er hann líklegri til að líta svo á að vinnan sé eingöngu til að afla sér tekna. Aftur á móti eru þeir sem velja starf út frá áhugasviði sínu líklegri til að líta svo á að vinnan sé skemmtileg, nærandi, gefandi og markmið í sjálfu sér (Sölvína Konráðs, 1993a).

Í grein Höllu Jónsdóttur (2014) er fjallað um norræna rannsókn um viðhorf grunnskólakennaranema og nemenda á síðasta ári í framhaldsskóla til kennarastarfsins. Í rannsókninni kemur fram að íslensku kennaranemarnir, sem rannsóknin náði til, velja sér ekki starf út frá stöðutákni og launum heldur gefa þeir upp aðrar persónulegar ástæður fyrir vali sínu. Þeir töldu sig vera að mennta sig fyrir samfélagslega mikilvægt starf, starf

sem þeir töldu erfitt og að í því fælist mikil ögrun. Einnig töldu þeir möguleika á persónulegum þroska í starfi og því fylgdi mikil tilbreyting, vinnutími væri sveigjanlegur og miklar siðferðiskröfur gerðar, sem fælust í því að þeir ættu að vera fyrirmyndir nemenda sinna. Í skoskri rannsókn frá árinu 2003, þar sem starfsferill kennara var skoðaður, kemur fram að ástæður fyrir því að kennarar velja þennan starfsvettvang er áhugi. Áttatíu og tvö prósent svarenda könnunarinnar sögðu áhuga á kennslu vera ástæðuna fyrir starfsvali og sextíu og fjögur prósent sögðu að vinna með börnum væri það sem heillaði þá. Aðeins lítill hluti eða sex prósent svarenda sögðu launin hafa verið ástæðu fyrir þessu starfsvali (Powney o.fl., 2003).

Fólk eyðir rúmlega helmingi vökutíma ævinnar í vinnunni og sumir eyða hálfri ævinni í að mennta sig og leggja þannig grunninn að starfsvettvangi sínum og starfsferli (Sölvína, 1993b). Starfsferill er röð starfa sem einstaklingur sinnir á lífsleiðinni og lýsir tengslum sem hann hefur við vinnumarkað yfir ákveðinn tíma. Kenning Donald Super um ævilanga þróun starfsferils (e. life span development theory) er nálgun til að skilja þær áskoranir sem fólk stendur frammi fyrir á starfsferli sínum. Í kenningunni er gengið út frá því að val og þróun starfsferils sé ferli þar sem einstaklingurinn fer í gegnum ákveðin þróunarstig þar sem hann fæst við ólík verkefni. Super lýsir sex meginhlutverkum einstaklings en þau eru að vera barn, námsmaður, starfsmaður, samfélagsþegn, fjölskyldumeðlimur og því að sinna tómsundum. Það fer eftir stund og stað hvaða hlutverk eru í forgrunni hverju sinni (Super, 1990). Hlutverk eins og starfsmaður, samfélagsþegn og fjölskyldumeðlimur er lýsandi fyrir fullorðinn einstakling. Hlutverkin hafa áhrif hvert á annað enda gegnir fólk nokkrum hlutverkum samtímis (Herr o.fl., 2004). Super heldur því fram að árangur í einu hlutverki auðveldi árangur í öðrum, og að sama skapi geti erfiðleikar í einu hlutverki leitt til erfiðleika í öðrum. Til dæmis þegar einstaklingur lendir í því að missa hlutverkið starfsmaður. Super flokkaði þróun starfsferils í fimm ævistig sem fylgja aldurskeiðum einstaklingsins. Viðmælendur í þessari rannsókn eru allir á stiginu *að koma sér fyrir á starfsferli* samkvæmt Super. Á því skeiði eru einstaklingar að koma sér fyrir í starfi sem hentar þeim, þeir eru skapandi og telja að þeir muni dvelja á þessu stigi um ákveðinn tíma. Stigið hefst við 25 ára aldur og endar við 45 ára aldur, og hefur þrjú undirstig, það er stöðugleiki (e. stabilizing), sem vísar til þess að einstaklingar koma til móts við þær kröfur sem starf gerir til þeirra. Annað undirstigið er styrking (e. consolidating), þegar

einstaklingar eru öryggir um getu sína í starfi, og að lokum er það framför (e. advancing), þegar einstaklingar hafa styrkt stöðu sína og hafa tækifæri til að vinna sig upp í ábyrgðarstöðu (Super, 1990).

Flestir, ef ekki allir, fara í gegnum breytingar á starfsferli sínum á lífsleiðinni (Fouad og Bynner, 2008). Breytingar á starfsferli geta orðið til þess að einstaklingur taki upp ný hlutverk eða endurskoði núverandi hlutverk (Schlossberg, o.fl., 1995). Þær breytingar sem einstaklingar upplifa eru atburðir sem geta leitt til breyttra sambanda, hlutverka, venja og forsenda og geta krafist nýs hegðunarmynsturs. Hægt er að skipta breytingum í fyrirjáanlegar breytingar annars vegar og óvæntar breytingar hins vegar. Fyrirsjáanlegar breytingar á starfsferli eru til dæmis breytingar sem allir fara í gegnum einhvern tímann á lífsleiðinni svo sem að hefja starf eða ljúka störfum. Dæmi um breytingar sem eru óvæntar eru brottrekstur, stöðuhækkun eða stöðulækkun, slys eða veikindi (Anderson o.fl., 2012). Samkvæmt Super fara einstaklingar í gegnum endurskoðun þegar breytingar verða á starfsferli, margir endurmeta starfsplön sín og endurmeta eigin gildi, áhuga og getu (Super, 1990). Þvingaðri breytingu á starfsferli hefur gjarnan verið lýst sem neikvæðri og jafnvel ógnvekjandi (Schlossberg og Leibowitz, 1980) og þegar einstaklingur upplifir að væntingar hans til starfsferils ganga ekki eftir þarf hann að geta aðlagast breyttum aðstæðum ásamt því að taka ákvarðanir tengdar starfsferli (Super, 1990).

Aðlögunarhæfni á starfsferli er meginhugtak í hugsmíðakenningu Mark Savickas og vísar til þess hve reiðubúinn einstaklingurinn er til að kljást við óvæntar breytingar sem fyrirfinnast í starfsumhverfinu, ásamt því að ráða við þau verkefni sem undirbúa hann fyrir starfsþátttöku. Þegar einstaklingur upplifir að væntingar hans til starfsferils ganga ekki eftir þarf hann að vera reiðubúinn að aðlagast þeim breytingum sem mæta honum á starfsferli, hvort sem þær eru sjálfvaldar eða þvingaðar, óvæntar eða fyrirjáanlegar. Savickas nefnir fimm þætti í fari manns sem hefur áhrif á aðlögunarhæfni. Þeir eru vilji, sjálfstraust, hæfni til áætlunargerðar og ákvarðanatöku, forvitni, stjórnunarhæfni og samvinna. Vanti nokkra af þessum þáttum í persónugerð fólks getur það reynst erfitt fyrir það að aðlagast breytingum á starfsferli (Savickas, 1997).

Í næsta kafla verður fjallað um stefnuna um skóla án aðgreiningar. Fjallað er um stefnuna almennt og spjótum beint að rannsóknum á viðhorfum grunnskólakennara til stefnunnar.

### 2.1.2 Skóli án aðgreiningar

Skóli án aðgreiningar byggir á viðurkenningu og þátttöku allra nemenda. Námskráin skal vera sniðin að þörfum allra nemenda og námsumhverfið á að einkennast af margbreytileika. Allir nemendur eiga að njóta virðingar og geta náð besta mögulega árangri. Skólastarfið á að vera heildstætt og samþætt og stuðningur veittur eftir þörfum hvers og eins (Ragnar Þorsteinsson, 2012). Flestir eru sammála um að hugmyndafræði skóla án aðgreiningar er jákvæð. Í skýrslu starfshóps um mat á framkvæmd stefnu um skóla án aðgreiningar frá árinu 2014 kemur fram að sú hugmyndafræði stefnunnar að öll börn eigi kost á að sækja nám í heimaskóla sýnist fólki almennt góð. Hins vegar er einnig talið að erfitt sé að fylgja stefnunni. Til að vel takist til þurfi aukið fjármagn, meiri sérfræðiþekkingu, meiri faglegan stuðning og aukið svigrúm í vinnutíma kennara. Einnig kemur fram í skýrslunni að kennarar vilja geta tekið tillit til margbreytilegra þarfa í skólastarfi en óöryggi og úrræðaleysi kennara er staðreynd sem þarf að taka tillit til. Kennarar lýsa áhyggjum sínum og úrræðaleysi til að takast á við hegðunarvanda nemenda (Steingerður Ólafsdóttir o.fl., 2014). Í skýrslu, þar sem gerð var úttekt á fyrirkomulagi og framkvæmd sérfræðiþjónustu í sex sveitarfélögum, kemur fram að viðmælendur eru almennt þeirrar skoðunar að erfitt sé að framfylgja stefnu um skóla án aðgreiningar. Víðast hvar þarf aukið fjármagn, meiri og fjölbreyttari sérfræðiþekkingu innan skólanna, meiri stuðning á faglegum sviðum og meiri tíma til að framkvæma stefnuna. Kennarar telja almennt að starfið hafi breyst mikið vegna stefnunnar og henni fylgi aukið álag í starfi, svo sem við skýrsluskrif og aukna fundarsetu (Árný Elíasdóttir o.fl., 2013).

Gagnrýni á stefnuna um skóla án aðgreiningar hefur komið úr ýmsum áttum, ekki síst frá kennurum. Í rannsókn Tetler (2005) sem unnin var í Danmörku komu fram mótsagnir tengdar stefnunni. Kennarar sem reyna að tileinka sér starfshætti skóla án aðgreiningar standa frammi fyrir tveimur mótsagnakenndum kostum. Kennarar þurfa samkvæmt Tetler, að meta hve langt þeir eiga að ganga í að koma til móts við nemendur á ólíkum forsendum. Þeim er ætlað að virða fjölbreytileika nemenda og leggja áherslu á uppeldislega þætti, á sama tíma og þeir eiga að sýna fram á góðan námsárangur nemenda og eigin hæfni í gegnum mat sem byggist á stöðluðum hugmyndum námskráa. Þessar mótsagnir valda togstreitu í starfi kennara og það getur vafist fyrir þeim hvernig á að takast á við þær. Þetta getur leitt til óstöðugleika í starfsháttum og ósamræmis í því



hvernig þeir ætla sér að starfa, og þess hvernig þeir sinna starfi í raun og veru. Niðurstöður Tetler ríma nokkuð við það sem fram kemur í rannsókn TALÍS sem unnin var á vegum menntamálaráðuneytisins í samvinnu við OECD. Í þeirri rannsókn var gagna aflað frá kennurum og skólastjórnendum um störf þeirra, aðstæður og vinnuumhverfi. Niðurstöður leiddu í ljós að grunnskólakennurum finnst þeir standa höllum fæti varðandi kennslu barna með sérstakar þarfir í námi og til að takast á við agamál almennt. Niðurstöður sýndu einnig að nokkuð ósamræmi var milli þess hvers konar kennsluhætti kennarar vilja viðhafa og þess sem raunverulega fer fram í kennslustofunni (Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson, 2009).

Í rannsókn Hermínu Gunnþórsdóttur (2010) skoðaði hún skilning íslenskra og hollenskra kennara á starf sitt í margbreytilegum nemendahópi. Niðurstöður sýndu að íslensku kennararnir voru meðvitaðir um jafnan rétt allra barna til menntunar í almennum skólum og félagslegar þátttöku án aðgreiningar og tengingu stefnunnar við mannréttindi. Viðhorf íslensku kennaranna til nemenda með sérþarfir og þróunar kennslunnar með þá í huga var mótuð af velvilja. Þeir kennarar sem tóku þátt í rannsókn Hermínu sögðu að hugmyndafræði stefnunnar væri sjaldan til umræðu innan skólanna og þrátt fyrir að breytingar á skólakerfinu hafi verið í átt til skóla án aðgreiningar í áratugi, telja kennarar að yfirvöld hafi enn ekki skapað nauðsynlegar aðstæður í skólum svo stefnunni verði framfylgt.

Í næstu köflum verður hugtakinu kulnun gerð skil og fjallað um kenningar sem tengjast hugtakinu. Einnig verður fjallað sérstaklega um kulnun hjá grunnskólakennarastéttinni.

## 2.2 Kulnun

Kulnun (e. burnout) er sálrænt heilkenni tilfinningalegrar örmögnunar sem kemur einkum fram hjá fólki sem sinnir umönnunarstörfum (Maslach o.fl., 1996). Sálfræðingurinn Herbert Freudenberger notaði fyrstur hugtakið burnout (kulnun). Hugtakið notaði Freudenberger til að lýsa neikvæðum sálrænum einkennum sem birtust meðal samstarfsfélaga hans sem þjáðust af starfstengdri streitu. Hann lýsti þeim sem upplifðu kulnun á þann hátt að þeir finndu fyrir líkamlegri þreytu, voru tilfinningalega örmagna og skorti framtakssemi. Líkamleg einkenni voru þreyta, höfuðverkur, meltingartruflanir, svefnleysi og mæði. Skapgerð einkenndist af reiði, píringsi, tortryggni

og hroka. Neysla róandi lyfja og svefnlyfja jókst og einkenni þunglyndis gerðu vart við sig. Þeir starfsmenn sem Fraudenberger taldi líklegasta til að lenda í kulnun voru þeir sem skuldbundust starfi sínu hvað mest, eða helguðu sig starfinu. Þær lausnir sem Fraudenberger taldi vera árangursríkar voru stytting á vinnutíma, fjölbreytt verkaskipting, betra eftirlit og starfsþjálfun. Þessar lausnir beindust helst að vinnustaðnum því Freudenberg taldi kulnun frekar tengjast starfsumhverfinu en einstaklingnum sjálfum (Freudenberger, 1974).

Ýmsar skilgreiningar eru til á fyrirbærinu kulnun og því er stundum ruglað saman við ferringu, þunglyndi og streitu. Hægt er að segja að kulnun sé lokastig ferlis þar sem mistekist hefur að ráða við neikvæða þætti streitu (Anna Þóra Baldursdóttir, 2002). Christina Maslach hafði, eins og Fraudenberger, greint kulnunarástand meðal starfsfólks í umönnunarstörfum. Þau töldu bæði að kulnun í starfi tengdist fyrst og fremst störfum þar sem einn veitir þjónustu og annar þiggur hana. Rannsóknir beindust þannig fljótt að kennarastéttinni þar sem kennarastarfið er svipaðs eðlis, byggt á samskiptum þess sem veitir og þess sem þiggur (Maslach o.fl., 2008). Talið er að áhrifaþættir kulnunar séu einstaklingsbundnir en tengjast gjarnan starfsumhverfi og vinnuálagi hvers og eins. Starfsumhverfi leikur stórt hlutverk í lífi fólks. Starfsumhverfi getur verið margt konar og aðstæður geta valdið skaða á heilsu og líðan fólks. Í góðu starfsumhverfi er álag á starfsfólk við hæfi, í samræmi við getu hvers og eins og starfsumhverfið býður upp á bjargir. Mikilvægt er að vinnuálagi sé haldið innan hæfilegra marka, þó svo vinnuálag geti stundum verið af hinu góða og ýtt undir frekari afköst. Hins vegar ef álag varir í of langan tíma getur það leitt til óhóflegrar streitu (WHO, e.d.).

Þegar fjallað er um kulnun snýst umræðan oft á tíðum um að ákveðnar manngerðir séu líklegri til að upplifa kulnun en aðrar. Nokkrir persónuþættir hafa verið rannsakaðir til að finna út hvaða manngerðir eigi frekar á hættu að upplifa kulnun í starfi. Fólk sem hefur litla þrautseigju og trúir því að ytri þættir stjórni lífi þess er líklegra til að sýna einkenni kulnunar en þeir sem sýna seiglu og trú á því að þeir hafi sjálfir áhrif á eigið líf. Einstaklingar hafa mismunandi bjargráð til að takast á við streitu. Þeir einstaklingar sem takast á við streituna með virkum hætti kulna síður, einnig hefur sjálfsálit áhrif, en þeir sem hafa gott sjálfsálit upplifa síður kulnun en þeir sem hafa lágt sjálfsmat (Maslach o.fl., 2001).

### 2.2.1 Kenningar um kulnun

Vinnutengd streita hefur verið talin eitt af alvarlegustu heilsufarsvandamálum í Evrópu (Kinnunen-Amoroso og Liira, 2016). Hér verður einkum fjallað um kenningar og líkan Christinu Maslach um kulnun og módel Karasek um jafnvægi milli krafna og stjórnar í starfi.

Kenning Maslach um kulnun í starfi er þríþátta líkan sem byggist á yfirgripsmiklum rannsóknum. Tekin voru viðtöl við fjölda starfsmanna, einkum í heilbrigðisgeiranum, en einnig öðrum starfsstéttum svo sem við kennara. Niðurstöður þessara viðtala voru þær að verði álag of mikið í vinnu fagfólks, sem vinnur með annað fólk sem er hjálparþurfi að einhverju leyti, getur það leitt til kulnunar ef ekki næst að grípa inn í aðstæður. Í viðtölunum komu jafnan fram þrjú þættir sem Maslach byggði síðar líkan sitt á. Þessir þættir eru tilfinningaþrot (e. emotional exhaustion), hlutgerving (e. depersonalization) og þverrandi starfsárangur (e. reduced accomplishment). Tilfinningaþroti er lýst þannig að einstaklingurinn upplifir mikla þreytu, bæði andlega og líkamlega. Tilfinningaþrot er jafnframt meginþáttur kulnunar. Með hlutgervingu er átt við að einstaklingur hlutgeri skjólstæðinga sína, fjarlægist þá og komi ekki fram við þá eins og manneskjur heldur meira eins og hluti. Með þverrandi starfsárangri hefur einstaklingur tilhneigingu til að meta eigin árangur í starfi á neikvæðan hátt sem er afleiðing langvarandi tilfinningaþrots. Einstaklingar sem upplifa kulnun missa smátt og smátt getuna til að sinna starfi, og af því leiðir að þeir geta ekki afkastað eins miklu og áður og skuldbinding við starfið minnkar. Fjarvera frá vinnu er gjarnan afleiðing kulnunar sem og fyrirætlanir um að hætta störfum (Maslach, 1993).

Maslach og fleiri skilgreindu sex meginþætti í starfsumhverfi einstaklinga. Þau settu síðan fram kenningu um hvaða áhrif samræmi eða ósamræmi þessara sex þátta hefði á einstaklinginn. Samræmi milli starfsmanns og starfsumhverfis eykur líkur á vellíðan og hollustu við vinnustað á meðan ósamræmi milli starfsmanns og starfsumhverfis getur aukið líkur á kulnun. Af þessum sex þáttum starfsumhverfis ber fyrst að nefna *vinnuálag*. Vinnuálag birtist yfirleitt sem misræmi milli krafna á vinnustað og framlegðar starfsmanns. Of miklar kröfur leiða til þess að orka starfsmanns minnkar og hann á því erfitt með að sinna vinnu sinni sem skyldi. Í öðru lagi er um að ræða *samspil valds og ábyrgðar*. Sé misræmi milli þessara þátta kemur það yfirleitt þannig fram að

starfsmaðurinn hefur ekki vald til að sinna starfi sínu og taka ákvarðanir sem hann telur bestar fyrir skjólstæðing sinn. Misræmið verður sérstaklega erfitt viðureignar þegar ábyrgð og vald fara ekki saman. *Umbun* er þriðji þátturinn. Með umbun er átt við að starfsmaður fær ekki umbun fyrir vinnu sína, hvorki launalega né félagslega. Skortur á umbun er nátengdur tilfinningu starfsmannsins um skort á frammistöðu í starfi. Í fjórða lagi eru *samskipti*. Ósamræmi í þessum flokki kemur fram þegar starfsmaður hættir að finna jákvæð tengsl við samstarfsfólk sitt. Einstaklingar blómstra frekar í starfi ef þeir finna fyrir trausti í sinn garð, verða afslappaðir í vinnu, geta gert að gamni sínu og hrósað hverjum öðrum. Mestu misræmi veldur ágreiningur sem ekki er unnt að leysa. Slíkur ágreiningur getur valdið reiði og fjandskap sem minnkar líkur á félagslegum stuðningi. Fimmti þátturinn lýtur að *sanngirni*. Upplifi starfsmaður að sanngirni í hans garð sé ekki gætt getur misræmi átt sér stað milli starfsmanns og vinnustaðar. Upplifi starfsmaður ekki sanngirni er stutt í þá tilfinningu að vera lítils metinn á vinnustaðnum, slíkt leiðir bæði til andlegrar þreytu og kala í garð vinnustaðarins. Að síðustu er um að ræða *gildi*. Ósamræmi milli þeirra gilda sem liggja til grundvallar starfinu og starfsmanns getur valdið togstreitu og vanlíðan í starfi. Þar má nefna ef vinnuaðferðir fyrirtækis stangast á við siðferði starfsmannsins. Einnig getur misræmi milli háleitrar stefnuyfirlýsingar og raunveruleika valdið því að starfsmaðurinn upplifi kulnun (Maslach o.fl., 2001).

Þó flestar rannsóknir sem gerðar hafa verið á kulnun í starfi byggist á kenningu Maslach (Bianchi o.fl., 2014) þá hafa einnig komið fram önnur sjónarmið og kenning hennar verið gagnrýnd. Þar má nefna að dregið er í efa að rekja megi kulnun aðeins til starfstengdra þátta og einnig er bent á að jafnvel einstaklingar utan vinnumarkaðar geti haft einkenni sem svipar til kulnunar í kenningu Maslach (Kristensen o.fl., 2005). Auk þess hefur verið bent á að það er ekki alltaf hægt að aðgreina afleiðingar streitu sem á uppruna sinn í vinnu frá afleiðingum streitu sem á uppruna utan vinnustaðar (Bianchi o.fl., 2014).

Módel Karaseks um jafnvægi milli krafna og stjórnar (e. demand-control model) segir til um að streita starfsmanns ráðist annars vegar af þeim starfskröfum (e. job demands) sem gerðar eru til hans í starfi og hins vegar af stjórn eða sjálfræðis (e. job decision latitude) einstaklings í starfi sínu. Kröfur starfsins vísa til vinnuálags eða vitsmunalegra skilyrða sem starfið gerir til einstaklingsins. Stjórn einstaklings á starfi sínu vísar annars vegar til sjálfsstjórnar einstaklingsins í starfi sínu og hins vegar til hæfni einstaklingsins við

að nýta mismunandi kunnáttu og færni í starfi (Cox o.fl., 2000; Karasek, 1979). Samkvæmt Karasek þá ákvarðar samsetning krafna og stjórnar í starfi hversu mikla streitu starfsmaður finnur fyrir. Stjórn einstaklings á starfi sínu er þó meira ráðandi þegar kemur að streitu starfsmanna. Upplifi einstaklingur að hann hafi stjórn á starfi sínu getur hann verið undir miklu vinnuálagi án þess að hann finni fyrir streitu. Störf sem fela í sér litla stjórn en miklar kröfur eru líklegri til að leiða til streitu meðal starfsmanna (Karasek, 1979; Karasek og Theorell, 1990).

Kenning Karaseks hefur verið leiðandi í rannsóknum á vinnutengdri streitu. Í kenningunni er einkum talað um þrjá þætti sem útskýra hvernig einstaklingur tekst á við atburði tengda vinnu. Í fyrsta lagi er það hvernig einstaklingur hugsar og bregst við aðstæðum sem valda streitu. Í öðru lagi er það háð aðstæðum hvernig einstaklingur tekst á við áskoranir í vinnu og hvaða úrræði hann getur notað til að ná stjórn á þeim. Að lokum er það hvernig einstaklingur tekst á við verkefni óháð hvort hann nái tilsettum árangri eða ekki (Cox o.fl.,2000). Karasek og Theorell settu fram líkan sem skýrir tengslin milli þeirra tveggja þátta sem þeir töldu hafa áhrif á vellíðan í starfi, það er starfskröfur og sjálfræðis í starfi. Sett var fram tilgáta um hvaða störf fela í sér miklar eða litlar starfskröfur og mikið eða lítið sjálfræði sem leiða til þess að starfsmaður sé virkur eða óvirkur. Þeir lýstu hvernig þessir tveir þættir virka ýmist hvetjandi á starfsmann til að læra nýja færni og ánægju í starfi eða auka hættu á streitu og líkamlegum veikindum. Of miklar starfskröfur einar og sér leiða því ekki til streitu heldur þarf það að fara saman að kröfur séu of miklar og sjálfræði eða stjórn lítil til að starfsmaður upplifi streitu eða líkamleg veikindi samkvæmt kenningunni (Karasek og Theorell, 1990).

Johnson og Hall bættu þriðju viddinni inn í líkan Karasek og Theorell. Hún byggir á þeirri hugmynd að vellíðan í vinnu sé ekki aðeins háð sjálfræði og kröfum heldur einnig félagslegum stuðningi frá vinnufélögum og yfirmönnum. Þannig spáir líkanið fyrir um að þau störf sem fela í sér miklar kröfur, lítið sjálfræði og lítinn félagslegan stuðning leiði til mikillar streitu og veikinda (Karasek og Theorell, 1990).

Nokkur samhljómur er með líkönum Karasek og Theorell annars vegar og Maslach og Leiter hins vegar. Ekki eru það aðeins þættir í starfsumhverfinu sem valda kulnun heldur er það einkum samspil einstaklings og einstakra þátta í starfsumhverfinu sem talað var um hér að ofan. Hversu mikið misræmi einstaklingar geta þolað er ekki ljóst og er það líka

misjafnt eftir einstaklingum. Til dæmis er talið að einstaklingur geti þolað mikið misræmi á einum þætti ef aðrir eru í lagi, því getur hann þolað miklar kröfur ef umbun og félagslegur stuðningur er til staðar. Maslach og Leiter leggja áherslu á samræmi milli starfsmanns og starfsumhverfis, með það fyrir augum að það sé ekki aðeins á ábyrgð einstaklingsins að upplifa kulnun heldur einnig vinnustaðarins (Maslach o.fl., 2001).

Þættir líkt og hjúskaparstaða, kyn, aldur og menntunarstig hafa einnig áhrif á kulnun. Samkvæmt Maslach, Schaufeli og Leiter virðist starfstengd kulnun algengust hjá fólki yngra en 40 ára með hátt menntunarstig. Hjúskaparstaða hefur marktæk áhrif á kulnun þar sem einhleypir eru líklegri til að upplifa kulnun en fólk í sambúð (Maslach o.fl., 2001). Konur eru líklegri til að upplifa kulnun og streitu á vissum æviskeiðum og þá sérstaklega þegar álag er mikið vegna barnauppeldis og heimilishalds (Dilworth, 2004).

### **2.2.2 Kulnun meðal grunnskólakennara**

Streita og langvarandi álag í starfi getur leitt til kulnunar (Burke og Greenglass, 1995; Maslach o.fl., 2001). Kennsla er streituvaldandi starfsgrein (Richard o.fl., 2018). Rannsóknir sýna að milli 5% - 20% allra kennara í Bandaríkjunum upplifa kulnun einhvern tímann á starfsferlinum. Samanborið við aðrar starfsstéttir sýna kennarar mun oftast streitueinkenni sem leiða til kulnunar í starfi (Chang, 2009). Kennarar í Finnlandi upplifa til að mynda mun oftast kulnun en aðrar sambærilegar háskólastéttir þar í landi (Hakanen o.fl., 2006). Félagsmenn Kennarasambands Íslands eru um 10.500 talsins, í leik- grunn og framhaldsskólum, og hafa um 3,4% þeirra leitað til VIRK starfsendurhæfingar á síðustu tveimur árum. 142 einstaklingar á árinu 2019, 141 einstaklingur árið 2020 og 68 einstaklingar það sem af er árinu 2021 þegar þetta er ritað í september (Svandís Nína Jónsdóttir, munnleg heimild, 15. september 2021).

Nokkur atriði hafa í erlendum rannsóknum verið tengd við einkenni kulnunar hjá kennurum. Einkum er hægt að nefna miklar starfskröfur og skort á úrræðum í starfi, eins og tækifærum til að vaxa í starfi, og einnig lítið sjálfræði í starfi. Enn fremur hefur skortur á félagslegum stuðningi, tímapressa, erfið samskipti bæði við nemendur og foreldra, og áhugaleysi nemenda ýtt undir kulnun (Sif Einarsdóttir o.fl., 2019). Niðurstöður erlendis ríma við niðurstöður íslenskra rannsókna á kulnun og streitu meðal kennara. Í rannsókn Önnu Þóru Baldursdóttur (2006) á kulnun grunnskólakennara sem gerð var árið 1999, var

notast við þrípáttakenningu Maslach þegar spurt var út í upplifun kennara. Sýndu niðurstöður að 65% grunnskólakennara höfðu hugleitt að láta af störfum vegna álags, skorts á virðingu úti í samfélaginu fyrir kennarastarfinu og vegna bágra kjara. Tilfinningaþrot mældist nokkurt en lítið var um að grunnskólakennarar hlutgerðu nemendur sína og þeim fannst starfsárangur frekar góður. Í rannsókn Önnu Þóru og Valgerðar (2007) á kulnun grunnskólakennara, sem var gerð árið 2005, var þrípáttakenning Maslach einnig notuð. Þar mældist tilfinningaþrot og hlutgerving heldur lægra en árið 1999 og mældist starfsánægja meiri. Í þeirri rannsókn kom í ljós að 72% grunnskólakennara höfðu hugleitt að hætta kennslu sem er heldur hærra hlutfall en í fyrri rannsókninni frá árinu 1999. Kennarar nefndu sömu ástæður fyrir því að þeir hugleiddu að hætta og í rannsókninni frá 1999, eða álag í starfi, skort á virðingu fyrir starfinu úti í samfélaginu og einnig tímapressu og hegðunarvandamál nemenda. Jafnframt kom fram að því meiri hvatningu og stuðning sem kennurum fannst þeir fá frá skólastjórnendum, samkennurum og foreldrum, þeim mun ólíklegra var að þeir upplifðu kulnun.

Rannsóknir hafa verið gerðar bæði meðal almennings og starfsfólks skóla á virðingu fyrir kennarastarfinu. Í TALIS rannsókninni frá árinu 2008 var spurningakönnun lögð fyrir alla kennara og stjórnendur á grunnskólastigi. Við spurningunni um virðingu fyrir kennarastarfinu kom fram að þrír af hverjum fimm þátttakendum voru mjög ósammála og ósammála því að borin væri virðing fyrir kennarastarfinu (Ragnar og Júlíus, 2009). Samkvæmt niðurstöðum sameiginlegrar könnunar á Norðurlöndum á viðhorfum almennings til grunn- og framhaldsskólakennara álíta Íslendingar fremur en aðrir Norðurlandabúar að kennarastarfið njóti lítillar virðingar (Þorsteinn Helgason, 2001).

Í annarri íslenskri rannsókn frá árinu 2019 var kulnun grunnskólakennara og starfsaðstæður skoðaðar, með það að markmiði að athuga hvort líðan kennara hefði versnað frá árunum fyrir efnahagshrun. Einnig var gerður samanburður við aðra opinbera sérfræðinga. Notaður var sami spurningalisti og í könnunum 1999 og 2005, í rannsóknum Önnu Þóru og Valgerðar, og stuðst var við kulnunarkvarða Maslach. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að tilfinningaþrot meðal grunnskólakennara hafði aukist frá árunum 1999 og 2005. Hlutgerving og mat á eigin starfsárangri hafði hins vegar ekki dvínað. Rannsóknin sýndi að 42% grunnskólakennara eru yfir greiningarmörkum örmögnunarröskunar samanborið við 31-38% annarra félagsmanna BHM. Fram komu

sterk tengsl milli álags og tilfinningaþrots og álags og örmögnunarröskunar. Of mikið álag, það er fjöldi verkefna, tímapressa og þörf fyrir stöðuga athygli og persónuleg samskipti við nemendur, sýndu mest tengsl við tilfinningaþrot og örmögnunarröskun (Sif Einarsdóttir o.fl.,2019).

Það viðfangsefni sem veldur starfsfólki grunnskóla á Íslandi hvað mestum áhyggjum eru hegðunarerfiðleikar nemenda (Ingvar Sigurgeirsson og Ingibjörg Kaldalóns, 2006). Hegðun telst erfið ef hún hefur síendurtekið truflandi áhrif á nám eða samskipti barns við jafnaldra eða fullorðna (Powell o.fl., 2007). Ingvar Sigurgeirsson og Ingibjörg Kaldalóns framkvæmdu rannsókn á árunum 2005-2006 á hegðunarvanda í öllum grunnskólum í Reykjavík. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar áttu að meðaltali tveir til þrjú nemendur í hverjum bekk við hegðunarerfiðleika að stríða (Ingvar og Ingibjörg, 2006). Vandamál vegna aga og bekkjarstjórnunar virðast vera meiri meðal íslenskra kennara en annars staðar á Norðurlöndunum. Unglingastígskenningar á Íslandi upplifa meira truflandi hegðun og agavandamál en starfssystkini í nágrannalöndunum (Ragnar F. Ólafsson, 2019). Kvíði vegna erfiðleika við að stýra hegðun nemenda er ein algengasta ástæðan fyrir því að kennarar hætta í starfi (Cangelosi, 2004) og hafa rannsóknir sýnt fram á tengsl milli erfiðrar hegðunar nemenda og kulnunar hjá kennurum (Gold og Roth,1993; Hastings og Bham, 2003; Kokkinos, 2007). Í rannsókn Önnu Lindar og Snæfríðar Drafnar á áhrifum erfiðrar hegðunar nemenda kom í ljós að níu af hverjum tíu kennurum þótti erfið hegðun taka stóran hluta af tíma sínum og átta af hverjum tíu kennurum sögðu að erfið hegðun yki streitu. Tæplega tveir af hverjum þremur kennurum töldu að erfið hegðun drægi úr árangri þeirra í starfi og 56% kennara sem tóku þátt í rannsókninni sögðu að erfið hegðun nemenda fengju þá til að hugsa um að hætta kennslu (Anna Lind Pétursdóttir og Snæfríður Dröfn Björgvinsdóttir, 2014).

Umboðsmaður Alþingis hafði nýlega til meðferðar mál er varðaði notkun einveruherbergja í grunnskólum í kjölfar kvartana foreldra vegna barns sem var sett eitt í svokallað „gult herbergi“. Hér verður ekki farið nánar í niðurstöður þessa máls. Í úttekt Umboðsmanns Alþingis á aðbúnaði í grunnskólum kom fram að skólarnir telja sig standa frammi fyrir óleysanlegum vanda gagnvart nemendum með sérþarfir og alvarlegan hegðunarvanda. Ekki er aðeins kvartað yfir fjármagnsleysi heldur einnig að mannaflí sé



ófullnægjandi til að sinna þörfum slíkra nemenda, sem skólunum er þó skylt að taka við (Umboðsmaður Alþingis, 2021).

Fram hefur komið í erlendum rannsóknum að kvenkyns kennarar finni frekar fyrir tilfinningaþroti og minnkuðum starfsárangri en karlkyns kennarar. Karlkyns kennurum er hins vegar hættara við hlutgervingu, það er að koma fram við nemendur eins og hluti (Vercambre o.fl., 2009). Í íslenskum rannsóknum er erfitt að meta hvort marktækur munur sé á kynjum hvað varðar kulnun þar sem einungis um 20% grunnskólakennara eru karlkyns (Hagstofa Íslands, e.d). Þó má benda á að tveir þriðju hlutar þeirra sem leita til VIRK starfsendurhæfingar eru konur og hefur orðið mikil aukning í hópi háskólamenntaðra kvenna á liðnum árum (Þórunn Sveinbjarnardóttir, 2018).

Mikilvægi jafnvægis milli vinnu og einkalífs hefur verið í umræðunni, og þeirra áhrifa ef skortur er á jafnvægi. Í næstu köflum verður fjallað nánar um þetta efni bæði út frá kenningarlegum sjónarmiðum og fyrri rannsóknum.

## **2.3 Jafnvægi vinnu og einkalífs**

Fjöldi launafólks stendur ekki undir álagi, hraða og kröfum nútímavinnumarkaðar. Samhliða vinnu tekst fólk á við krefjandi verkefni við umönnun barna, maka og foreldra. Afleiðingarnar eru aukin streita og kulnun í starfi sem þegar verst lætur, leiðir til alvarlegra veikinda og örorku (Alþýðusamband Íslands, 2018). Mörkin milli vinnu og einkalífs hafa orðið óljósari síðustu ár, margir taka vinnuna með heim og einkalífið blandast inn í starfið (Grotto og Lyness, 2010).

### **1.3.1 Kenningar um jafnvægi vinnu og einkalífs**

Hér verður fjallað um kenningar sem snúa að jafnvægi vinnu og einkalífs. Fyrst ber að nefna módel Patriciu Voydanoff sem byggir á persónu-umhverfiskenningunni (e. person-environment fit theory) um hvernig einstaklingur og umhverfi passa saman (Voydanoff, 2005). Einnig verður fjallað um kenninguna um smitáhrif (e. spillover theory), það er samspil milli fjölskyldu- og atvinnulífs og þá einkum hvernig atburðir eða álag í atvinnulífi geta haft áhrif á fjölskylduna og öfugt (Grotto og Lyness, 2010).

Patricia Voydanoff setti fram módel sem byggir á aldargamalli kenningu um hvernig einstaklingar og umhverfi passa saman, persónu-umhverfiskenningunni. Í módeli Voydanoff er einblínt á tvær víddir, jafnvægi milli fjölskyldulífs og vinnu annars vegar, og

hins vegar hvernig fjölskyldulíf og atvinna hæfa hvort öðru, en sá þáttur byggir á persónu-umhverfiskenningunni. Mörkin milli atvinnu og fjölskyldulífs eru að mást út (e. Role blurring) að mati Voydanoff og segir hún að ef þessar einingar passir illa saman, það er vinnan og fjölskyldulífið, getur það valdið streitu, veikindum og álagi. Hins vegar passir einingarnar vel saman hafi það jákvæðar afleiðingar á heilsu, bæði líkamlega og andlega. Samkvæmt módelinu veltur jafnvægi milli fjölskyldulífs og atvinnu á því hvernig til tekst að mæta kröfum bæði atvinnu og heimilislífs. Streituvaldandi aðstæður skapast ef fólk upplifir að kröfur atvinnurekenda eru meiri en það framlag sem það getur veitt (Voydanoff, 2005).

Voydanoff flokkar þær kröfur sem einstaklingur upplifir í tvennt, það er hvort þær eigi uppruna sinn í vinnu eða hjá fjölskyldu. Einnig eru kröfurnar flokkaðar eftir því hvort þær eru streituvaldandi eða byggjast á tíma. Fjölskyldutengdar kröfur sem byggjast á tíma eru til dæmis sá tími sem fer í umönnun barna, umönnun eldri skyldmenna og tími sem fer í heimilisstörf. Vinnutengdar kröfur sem byggjast á tíma eru yfirvinna og vinna utan venjulegs vinnutíma. Streituvaldandi kröfur sem eiga uppruna sinn hjá fjölskyldum eru til dæmis kröfur barna, maka og skyldmenna og kröfur heimilisstarfa á meðan vinnutengdar kröfur sem valda streitu eru ákveðin verkefni innan vinnunnar og óöryggi í starfi. Model Voydanoff er notað til að túlka mikilvægi þess að vinna og fjölskylda hæfi hvort öðru (e. work-family fit). Bent er á úrræði sem geta leitt til þess að jafnvægi vinnu og heimilislífs verði sem best. Vinnutengdur stuðningur við heimilislíf getur verið í formi sveigjanlegs vinnutíma, stuðningur frá yfirmanni og samstarfsmönnum, og sjálfstæðis í starfi. Dæmi um fjölskyldutengt framlag er stuðningur maka og skyldmenna sem ýtir undir samræmingu vinnu og fjölskyldu (Voydanoff, 2005).

Kenningin um smitáhrif fjallar um þá atburði sem snúa að fjölskyldu- og atvinnulífi og hafa áhrif á hvorn þáttinn fyrir sig (Lambert, 1990). Smitáhrif milli vinnu og einkalífs geta bæði birst í jákvæðu og neikvæðu formi (Grotto og Lynes, 2010; Chen o.fl., 2009). Dæmi um neikvæð smitáhrif er þegar kröfur til starfsmanna eru of miklar og það smitar út frá sér í önnur hlutverk í einkalífinu. Að sama skapi geta erfiðir atburðir í einkalífinu smitað út frá sér í vinnu og haft neikvæð áhrif á frammistöðu í starfi (Grotto og Lyness, 2010). Smitáhrif geta einnig haft jákvæðar afleiðingar. Einstaklingar sem upplifa sjálfstæði og

sjálfraði í starfi eru líklegri til að upplifa vellíðan í starfi og þar með líklegri til að líða einnig vel utan vinnu (Grotto og Lynes, 2010; Chen o.fl., 2009).

Í grein Greenhaus og Bautell er neikvæðum áhrifum vinnu á einkalíf skipt í þrjá þætti. Fyrsti þátturinn snýr að tíma, það er þegar vinnan er farin að taka frá tíma sem einstaklingur myndi heldur vilja eiga með fjölskyldunni. Annar þátturinn snýr að streitu. Streita vegna vinnutengdra verkefna getur bitnað á fjölskyldu svo sem í formi þirringa eða reiði. Að lokum er það hegðun. Hegðun einstaklings í vinnunni getur smitast yfir á fjölskyldulífið, samanber yfirmann sem kemur fram við fjölskyldumeðlimi eins og undirmenn (Greenhaus og Beutell, 1985).

Rannsóknir sýna einnig að smitáhrif eiga sér stað frá einkalífi yfir á atvinnu. Í rannsókn Demerouti, Bakker og Schaufeli (2005) voru smitáhrif vinnunnar skoðuð milli maka. Niðurstöður sýndu að óánægja og vanlíðan í starfi hjá karlmönnum smitaðist yfir á heimilislífið og makann. Eins var þessu öfugt farið ef einstaklingar upplifðu ánægju í starfi, þá voru smitáhrifin jákvæð á maka og fjölskyldu.

### **1.3.2 Jafnvægi vinnu og einkalífs**

Stöðugt meiri áhersla hefur verið lögð á jafnvægi milli vinnu og einkalífs (e. work-life balance). Ekki er það einungis mikilvægt fyrir velferð starfsmanna heldur vinnustaðarins í heild (Spinks og Moore, 2002). Með breyttum aðstæðum á atvinnumarkaði og aukinni atvinnuþátttöku hefur vakning orðið í að einblína á mikilvægi þess að ná jafnvægi fyrir útvinnandi fólk. Hægt er að skilgreina jafnvægi milli fjölskyldu- og atvinnulífs á þann hátt að einstaklingur nái að uppfylla væntingar sínar sem starfsmanns og fjölskyldumeðlims miðað við þær kröfur sem gerðar eru til hans bæði á vettvangi heimilis og vinnustaðar (Carlson o.fl., 2009).

Að ná jafnvægi milli atvinnu og einkalífs getur reynst fólki erfitt þó vissulega sé það einstaklingsbundið. Með jafnvægi atvinnu og einkalífs er átt við getu fólks til að samræma skyldur heimilis og vinnu með góðum árangri. Með vinnu er í þessu samhengi átt við launaða vinnu utan heimilis (Wheatly, 2012). Við samræmingu vinnu og fjölskyldulífs getur myndast togstreita (e. work-family conflict) einkum þegar ójafnvægi er á kröfum milli vinnu og fjölskyldulífs og erfitt reynist að sinna báðum hlutverkum vel (Greenhaus og Beutell, 1985; Betz og Fitzgerald, 1987). Bæði getur vinnan valdið togstreitu í

fjölskyldulífinu og fjölskyldulífið valdið togstreitu í vinnunni (Carlson o.fl., 2000; Kelloway o.fl., 1999). Togstreita sem myndast við þessa sameiningu getur með tímanum leitt til kulnunar sem er afleiðing langvarandi streitu (Bianchi o.fl., 2014). Í erlendra rannsókn frá árinu 2014 kemur fram að gangi samræming fjölskyldulífs og atvinnu vel, verði fólk ánægðara með lífið sem leiðir til jákvæðra áhrifa á heilsu þess (Haar o.fl., 2014). Að hafa áhyggjur af einu hlutverki meðan öðru hlutverki er sinnt veldur streitu, sé þessu álagi létt af starfsfólki gerir það því kleift að einbeita sér að hlutverki líðandi stundar og njóta sín í því (Carlson o.fl., 2009).

Kristinn Tómasson læknir skilgreinir kulnun í grein sem birtist á vefsíðu Vinnueftirlitsins. Þar segir hann kulnun vera sérstaka tegund af vinnutengdri streitu, helst í formi andlegrar og líkamlegrar örmögnunar sem verður til þess að starfsmenn eiga erfitt með að koma sér í vinnu og hefjast handa. Þirringar og óþolinmæði geti gætt gagnvart öðrum starfsmönnum, viðskiptavinum og skjólstæðingum og skortur á orku til að halda uppi framleiðni getur gert vart við sig. Kristinn telur kulnun fela í sér sérstaka áhættuþætti sem einkennast af því að einstaklingar helga sig vinnunni og óljós skil verði á milli vinnu og einkalífs (Kristinn Tómasson, e.d.).

Í auknu mæli finnur fólk fyrir tímapressu í daglegu lífi. Þau verkefni sem fólk stendur frammi fyrir dags daglega eru ærin og tími til að ljúka þeim af skörnum skammti (Fyhri og Hjorthol, 2009). Upplifun kynjanna af þessu er þó gjarnan ólík. Karlar hafa samkvæmt rannsóknum meiri stjórn á tíma sínum utan vinnunnar en konur. Meira tilkall er gert til tíma kvenna utan vinnunnar svo sem af öðrum heimilismeðlimum og einnig eru konur líklegri en karlar til að sinna heimilistörfum (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra, 2013; Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir framkvæmdu rannsókn árið 2019, þar sem skoðað var með eigindlegum rannsóknaraðferðum hvort fjölskyldufólk upplifi streitu í hinu daglega lífi við samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Skoðað var hvort munur væri á upplifun karla og kvenna. Margir þátttakendur rannsóknarinnar upplifðu streitu við að samræma daglegt líf við skyldur sínar á vinnumarkaði. Upplifun þátttakenda var misjöfn eftir kyni, en konur lýstu fremur en karlar álagi sem tengdist einkalífinu, það er heimili og börnum (Andrea og Marta, 2019). Þessar niðurstöður Andreu og Mörtu ríma við niðurstöður rannsóknar Þóru Kristínar Þórsdóttur þar sem kom fram að konur verja fleiri klukkustundum að meðaltali

á viku í heimilisstörf og umönnun barna en karlkyns makar (Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Ólaunuð ábyrgð, yfirumsjón og verkstýring á heimilis- og fjölskylduhaldi er nú gjarnan kölluð þriðja vaktin eða hugræn byrði. Þetta eru ósýnileg verkefni eins og skipulag, leggja á minnið hverju þarf að sinna, hvenær og hvernig, verkefni sem eru að megninu huglæg en krefjast orku og tíma. Konur sinna þessum verkefnum í mun meira mæli en karlar. Þriðja vaktin getur hindrað framgang kvenna í starfi, valdið streitu og stuðlað að kulnun (Hulda Jónsdóttir Tölgyes og Þorsteinn V. Einarsson, e.d). Í nýrri rannsókn frá árinu 2021 var sjónum beint að upplifun mæðra í daglegu lífi í kjölfar hertra samkomutakmarkanna í heimsfaraldri vegna Covid 19. Niðurstöður rannsóknarinnar bentu til að þrátt fyrir að Ísland standi framarlega á alþjóðlegum mælikvörðum á jafnrétti og þátttöku kvenna í opinbera lífinu og orðræðan í samfélaginu sé jafnvel á þann hátt að jafnrétti sé náð, þá hafi heimsfaraldurinn dregið fram í dagsljósið að svo er ekki. Í lýsingum mæðranna kom hin mikla ábyrgð sem þær báru innan heimilis samhliða þátttöku á atvinnumarkaðnum berlega í ljós. Átti það ekki síst við um hugræna byrði (Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir, 2021).

Samkvæmt rannsóknarniðurstöðum Kolbeins H Stefánssonar (2008) sem byggja á gögnum sem safnað var árið 2002 um fjölskyldulíf og breytt kynhlutverk í nágrannalöndunum og sambærilegum gögnum sem safnað var á Íslandi árið 2005 kemur fram, að árekstrar milli vinnu og heimilislífs eru tíðari á Íslandi en í samanburðarlöndunum. Íslendingar verja lengri tíma í launaða vinnu en fólk í nágrannalöndunum, en vinnustundafjöldi og atvinnuþátttaka beggja kynja eru með því mesta sem þekkist. Á sama tíma sýna rannsóknir að Íslendingar verja minni tíma til heimilisstarfa en almennt gerist í nágrannalöndunum. Í rannsókn Þóru Kristínar Þórsdóttur kemur fram að árekstrar milli heimilis og vinnu eru nokkuð algengir hér á Íslandi en þátttakendur töldu þó álag vegna heimilisstarfa ekki vera sérlega mikið (Þóra Kristín, 2012). Samkvæmt rannsóknum er líklegra að vinnan taki yfir heimilislífið frekar en að heimilislífið flæði yfir vinnuna. Því lengri sem vinnudagur fólks er verður erfiðara að láta samspilið ganga upp og ekki síst hjá barnafólki sem á í sérstökum erfiðleikum með að flétta saman fjölskyldu og vinnu og upplifir frekar togstreitu en aðrir (Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013; Þóra Kristín, 2012).

Vorið 2017 var sett af stað tilraunaverkefni ríkisins og BSRB um styttingu vinnuvikunnar. Markmið verkefnisins var að athuga hvort stytting vinnuviku úr 40 stundum í 36 stundir á vinnustöðum leiddi til gagnkvæms ávinnings starfsmanna og þeirra vinnustaða sem tóku þátt í verkefninu. Félagsmálaráðuneytið tók saman skýrslu eftir framkvæmd þriggja rafrænna kannana sem að mældu áhrif styttingar vinnuvikunnar á líðan í starfi og viðhorf starfsmanna. Kannanirnar voru lagðar fyrir starfsmenn fjögurra vinnustaða, sem tóku þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu á fyrstu tólf mánuðum verkefnisins og einnig fyrir starfsmenn fjögurra annarra vinnustaða, til samanburðar. Í skýrslunni eru einnig teknar saman upplýsingar um veikindafjarvistir, yfirvinnustundir og mælingar á árangri og skilvirkni á þeim vinnustöðum sem tóku þátt í tilraunaverkefninu á þessu tímabili. Í könnunum þremur voru metin viðhorf til ýmissa þátta er tengjast upplifun og líðan í starfi, samræmingu vinnu og einkalífs auk væntinga og reynslu af styttingu vinnuvikunnar. Niðurstöður kannananna sýndu jákvæða upplifun af styttingu vinnuvikunnar og jákvæð áhrif á líðan þátttakenda í vinnu og daglegu lífi, dregið hafði úr upplifun af kulnun sem og líkamlegum og andlegum streitueinkennum. Upplifun af álagi í starfi mældist almennt minni og starfsandi mældist betri. Niðurstöður bentu einnig til aukins jafnvægis milli vinnu og einkalífs og minni árekstra milli vinnu og einkalífs (Guðbjörg Ásgeirsdóttir og Ingibjörg Björnsdóttir, 2019).

Í 21. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er fjallað um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þar segir að atvinnurekendum sé skylt að gera ráðstafanir til að mögulegt sé fyrir karla og konur að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Þetta skal meðal annars gert með því að auka sveigjanleika í starfi þannig að bæði sé tekið tillit til atvinnulífs og fjölskylduaðstæðna starfsmanna (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008). Eygló Sófusdóttir (2020) rannsakaði í meistaraaritgerð sinni sveigjanleika í starfi framhaldsskólakennara og hvernig þeir nýta hann til að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að sveigjanleiki hefur sína kosti og galla. Hann getur valdið því að óljós mörk verði milli vinnu og heimils sem er ekki af hinu góða en hins vegar er ávinningurinn sá að framhaldsskólakennarar hafa möguleika á að sinna þörfum fjölskyldunnar á vinnutíma. Algengt er að framhaldsskólakennarar vinni mikið á kvöldin og um helgar en ekki kom skýrt fram hvers vegna, það er hvort um sé að kenna of miklu vinnuálagi eða

sveigjanleikanum. Þeir framhaldsskólakennarar sem Eygló ræddi við í rannsókninni fannst að án sveigjanleikans væri nær ómögulegt að sinna þörfum barna sinna í amstri dagsins.

Í köflunum hér að framan hefur fræðilegri umfjöllun rannsóknarinnar verið gerð skil. Fjallað hefur verið um starf grunnskólakennarans, áhrif breytinga á starfsferil, þar sem komið var inn á kenningar tengdar starfsferli. Fjallað var um hugtakið kulnun, bæði byggt á kenningarlegri umfjöllun og einnig byggt á umfjöllun um fyrri rannsóknir á kulnun. Að lokum var fjallað um jafnvægi atvinnu og einkalífs, og þau áhrif sem skortur á því jafnvægi hefur.

Í næsta kafla verður fjallað um markmið rannsóknarinnar og rannsóknaraðferðir, og því næst tekur við aðferðafræðikafla verksins þar sem eigindlegri aðferð og framkvæmd rannsóknar verða meðal annars gerð skil.

### **2.3.1 Markmið og rannsóknarspurning**

Eins og fram hefur komið sýna rannsóknir að slæmar starfsaðstæður, álag og streita geta valdið kulnun í starfi hjá grunnskólakennurum. En hefur jafnvægi milli atvinnu og einkalífs áhrif á að grunnskólakennarar upplifa kulnun og þá hvernig? Í nútímasamfélagi eru mörkin milli atvinnu og einkalífs gjarnan óljós og getur vinnan flætt yfir einkalífið og einkalífið yfir vinnunna. Vinnan er mikilvægur þáttur í lífi fólks og óvæntar breytingar, svo sem veikindi geta haft áhrif á starfsferil. Mikilvægt er að skoða þessa ákveðnu starfsstétt þar sem rannsóknir sýna að kennarar upplifa frekar kulnun í starfi en aðrar háskólamenntaðar stéttir. Með því að beina kastljósinu að grunnskólakennurum fáum við innsýn í þeirra upplifun og hvaða úrræði þeir sjá til úrbóta svo stéttin upplifi frekari ánægju í starfi. Markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á reynslu sjö grunnskólakennara sem hafa upplifað kulnun í starfi, skoða hvernig jafnvægi milli vinnu og einkalífs hefur áhrif á kulnunina og hvaða áhrif kulnun hefur á starfsferilsþróun viðmælanda.

Rannsóknarspurningar eru því:

- Hvað einkennir upplifun og reynslu grunnskólakennara sem rætt var við og gengið hafa í gegnum kulnun?
- Hvernig birtast áhrif kulnunar á starfsferilsþróun viðmælanda?
- Hvernig hefur jafnvægi vinnu og einkalífs áhrif á kulnun viðmælanda?

### 3 Aðferð

Þessi kafli skiptist í fimm undirkafla. Fjallað er um þá rannsóknaraðferð sem beitt var við þessa rannsókn, kosti hennar og takmarkanir. Gerð verður grein fyrir þátttakendum rannsóknarinnar og framkvæmd gagnaöflunar. Komið er inn á ástæður fyrir vali rannsakanda á viðfangsefni ásamt því sem farið verður yfir þau siðferðilegu álitamál sem vert er að hafa í huga við gerð rannsóknar af þessu tagi.

#### 3.1 Rannsóknaraðferð

Við rannsókn þessa er eigindlegri aðferðafræði beitt. Eigindlegar rannsóknaraðferðir (e. qualitative research methods) eru margs konar og eiga það sameiginlegt að leitast við að skoða og lýsa tilteknum mannlegum fyrirbærum (Hennink o.fl., 2011; Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Eigindlegar rannsóknir byggja gjarnan á gagnasöfnun í gegnum viðtöl, rýnihópa, vettvangsathuganir, dagbókarskrif, skjöl eða önnur gögn. Rannsakandi gegnir áhrifamiklu hlutverki í eigindlegum rannsóknum þar sem gögnum er safnað, þau skoðuð, túlkuð og greind miðað við hans upplifun (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013). Rannsakandinn reynir því eftir fremsta megni að rannsaka með opnum huga og leggja til hliðar eigin skoðanir, viðhorf og fordóma. Mikil ábyrgð hvílir því á rannsakandanum vegna nálægðar hans við þátttakendur (Taylor og Bogdan, 1998; Kvale, 1996).

Í þessari rannsókn byggir gagnasöfnun á hálfopnum viðtölum, en algengast er að notuð séu opin eða hálfopin viðtöl við gagnaöflun í rannsóknum þar sem eiginlegri aðferðafræði er beitt. Í hálfopnum viðtölum felst að rannsakandi hittir þátttakendur rannsóknarinnar í persónu og tekur við þá viðtöl sem byggja að nokkru leyti á tilbúnum viðtalsramma rannsakanda þar sem opnum spurningum er beitt fyrst og fremst. Opin og hálfopin viðtöl gefa þátttakendum færi á að tjá sig með eigin orðum og á óhindraðan hátt um viðfangsefnið og gefur þeim kost á að lýsa eigin upplifun, skoðunum og tilfinningum. Sveigjanleiki einkennir opin og hálf opin viðtöl, þau byggja á reynslu og upplifun viðmælenda hverju sinni og því er hvert viðtal einstakt (Hennink o.fl., 2011; Taylor o.fl., 2016). Rannsakandi leitar eftir upplifun viðmælenda af viðkomandi fyrirbæri og skoðar hvaða merkingu þeir leggja í reynslu sína, upplifanir og orð. Þar sem ekki er hægt að mæla eða meta reynslu fólks og upplifun getur rannsakandi aðeins sýnt viðleitni til þess að skilja



aðstæður viðmælenda sinna og þá merkingu sem þeir leggja í orð sín og reynslu (Sigríður, 2013).

Gögnin voru skoðuð á kerfisbundinn hátt samhliða gagnasöfnun í þeim tilgangi að koma auga á hugtök eða þemu sem mynda hinn rauða þráð rannsóknarniðurstaðna, í anda grundaðrar kenningar (e. grounded theory). Grunduð kenning byggir á aðleiðslu þar sem kenning verður til út frá gögnum rannsóknarinnar. Hér er þó ekki markmiðið að til verði kenning út frá gögnunum, en þess í stað mikill kostur að vinna kerfisbundið og stöðugt að greiningu gagna í gegnum allt rannsóknarferlið. Þegar engin ný vitneskja kom lengur fram í viðtölunum, er sagt að metnun hafi náðst, eftir það voru ekki fleiri viðtöl tekin (Charmaz, 2006; Unnur Guðrún Óttarsdóttir, 2013). Að gagnasöfnun lokinni og eftir að viðtöl höfðu verið afrituð orðrétt fór fram opin og markviss kóðun á gögnum, og ráðandi þemu þannig dregin fram. Með opinni kóðun voru gögnin lesin yfir línu fyrir línu og dregin fram ákveðin hugtök eða þemu. Þau hugtök sem voru ráðandi í gögnunum var svo skipt upp í flokka. Með markvissri kóðun var svo hvert ráðandi þema tekið fyrir í einu og gögnin skoðuð út frá því (Charmaz, 2006).

Helstu kostir eigindlegra rannsókna eru að hægt er að fá ítarlegar upplýsingar og djúpan skilning á viðfangsefnum. Hins vegar er ekki hægt að alhæfa eða yfirfæra niðurstöður eigindlegra rannsókna á aðra hópa eða þýði, enda er aldrei markmið eigindlegra rannsókna að alhæfa til um niðurstöður heldur þess í stað að veita innsýn í upplifun og lífaða reynslu þeirra sem rætt er við (Taylor o.fl., 2016).

### **3.2 Þátttakendur**

Þátttakendur í rannsóknina voru valdir með samblandi af markvissu úrtaki (e. purpose sampling) og hentugleikaúrtaki (e. convenience sampling). Með markvissu úrtaki er átt við að þátttakendur eru sérstaklega valdir út frá ákveðnum skilyrðum sem rannsakandi setur fram í upphafi og því var vitað áður en rannsókn hófst hvaða skilyrði þeir þyrftu að uppfylla fyrir þátttöku. Skilyrðin sem sett voru fram í þessari rannsókn voru þau að viðmælandi væri grunnskólakennari á höfuðborgarsvæðinu, ætti barn eða börn á leik- eða grunnskólaaldri og hefði upplifað kulnun í starfi. Með hentugleikaúrtaki er átt við að auðvelt var að nálgast viðmælendur þar sem þeir voru aðgengilegir rannsakanda (Hennink o.fl. 2011). Til að gæta fyllsta trúnaðar við þátttakendur voru notuð gervinöfn í stað

eiginnafna viðkomandi. Þátttakendur voru á aldrinum 32 ára til 49 ára og átta tvö til fjögur börn. Allir búa á höfuðborgarsvæðinu. Allir viðmælendur höfðu grunnskólakennararéttindi. Hér verða viðmælendurnir sjö kynntir nánar.

„Anna“ er 47 ára grunnskólakennari. Anna starfar í grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu, ekki þeim sama og þar sem hún upplifði kulnun í starfi fyrir um 5 árum. Anna er gift og á þrjú börn sem voru á grunnskólaaldri þegar kulnunin átti sér stað.

„Ása“ er 45 ára, menntaður grunnskólakennari en starfar ekki sem slíkur í dag. Ása er gift og á þrjú börn. Ása upplifði kulnun í starfi árið 2013-2014 þá umsjónarkennari í 3. bekk í skóla á höfuðborgarsvæðinu.

„Erla“ er 46 ára grunnskólakennari. Erla starfar í grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu. Erla er gift og á þrjú börn. Erla upplifði kulnun í starfi skólaárið 2016-2017, þá umsjónarkennari í 4. bekk að stíga sín fyrstu skref í kennslu.

„Eva“ er 40 ára grunnskólakennari. Eva er gift og á tvö börn. Eva starfar í grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu. Eva fór í veikindaleyfi vegna kulnunar í starfi í febrúar 2021, þá umsjónarkennari í 2. bekk.

„Lóa“ er 49 ára grunnskólakennari, gift og á þrjú börn. Lóa fann fyrir kulnun haustið 2015, þá umsjónarkennari í 2. bekk, í skóla á höfuðborgarsvæðinu.

„Sara“ er 48 ára grunnskólakennari. Sara er gift og á þrjú börn. Sara starfar í grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu. Sara upplifði kulnun í starfi í febrúar 2021, þá umsjónarkennari í 7. bekk. Sara var enn í veikindaleyfi þegar viðtalið var tekið.

„Sigrún“ er 32 ára grunnskólakennari. Hún starfar í grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu. Sigrún er í sambúð og á tvö börn. Sigrún upplifði kulnun í starfi, þá umsjónarkennari í 6. bekk, árið 2020 og fór í veikindaleyfi. Þegar viðtalið átti sér stað var Sigrún aftur komin í veikindaleyfi vegna kulnunar, tæpu ári seinna, enn umsjónarkennari í sama árgangi.

Fengið var upplýst samþykki hjá þátttakendum fyrir þátttöku þeirra í rannsókninni. Í upplýstu samþykki felst að þátttakendur eru upplýstir um bæði markmið og tilgang rannsóknarinnar sem og hvað felst í þátttöku og hvernig úrvinnslu gagna er háttað. Einnig var farið yfir það með þátttakendum að þeim væri heimilt að hætta þátttöku hvenær sem væri í rannsóknarferlinu, ásamt því að engar upplýsingar eða tilvitnanir yrði hægt að rekja til þeirra (Taylor o.fl., 2016). Til að tryggja að svo verði hefur ákveðnum

persónuupplýsingum hér að ofan verið breytt til að koma í veg fyrir að persónugreinanlegar upplýsingar birtist.

### **3.3 Framkvæmd**

Unnið var að rannsókninni frá ágúst 2021 til mars 2022. Viðtöl við þátttakendur fóru fram í september til nóvember, 2021.

Til að finna viðmælendur í rannsóknina var auglýst eftir þátttakendum á samfélagsmiðlinum Facebook í hópi náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum. Aðilar í hópnum höfðu svo samband og bentu á grunnskólakennara sem uppfylltu skilyrði rannsakanda, sem þeir töldu hafa áhuga á að taka þátt í rannsókninni. Rannsakandi sendi þá kynningu á rannsókninni á þá aðila sem höfðu milligöngu, sem höfðu svo samband við viðmælendur. Allir þeir sem bent var á voru til í að veita viðtal og í framhaldi fékk rannsakandi hlekk á Facebook síðu viðkomandi eða netfang, og gat þannig komist í beint samband við viðmælendur. Rannsakandi þekkti til eins viðmælanda og hafði beint samband við hann, sá aðili samþykkti einnig þátttöku. Viðtölin fóru ýmist fram á heimili rannsakanda, heimili viðmælanda, vinnustað viðmælanda eða vinnustað rannsakanda. Viðtölin voru tekin upp á snjallsíma, með leyfi viðmælanda. Viðtölin voru síðan afrituð og upptöku eytt eins fljótt og kostur var á. Í viðtölunum var stuðst við viðtalsramma sem var í samræmi við þær rannsóknarspurningar sem lágu til grundvallar. Kallað var eftir bakgrunnsupplýsingum um viðmælendur, upplifun þeirra af kulnun, hver áhrif kulnunar voru á starfsferilþróun og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Í lok viðtals var viðmælendum boðið að hafa samband við rannsakanda ef einhverjar efasemdir myndu vakna um þátttökuna eða ef viðmælandi vildi bæta einhverju við. Einnig fékk rannsakandi leyfi til að hafa samband ef hann teldi að nánari upplýsingar vantaði seinna.

### **3.4 Ástæður að baki vali á viðfangsefni**

Áhugi rannsakanda á efninu kemur til af tvennu. Til að byrja með vegna upplifunar hans af því að vera starfandi innan veggja grunnskólans í 20 ár, annars vegar sem grunnskólakennari og hins vegar sem náms- og starfsráðgjafi. Í starfsumhverfinu hefur rannsakandi horft upp á kennara sem upplifa kulnun og hafa þurft að hætta störfum tímabundið vegna þess eða breyta um starf innan skólans. Hins vegar er það áhugi á jafnvægi milli atvinnu og einkalífs. Rannsakandi fann mjög sterkt sjálfur fyrir ójafnvægi á

Þessu sviði þegar hann var með þrjú börn á leik- og grunnskólaaldri og í fullu starfi sem náms- og starfsráðgjafi í grunnskóla. Rannsakandi minnkaði þá við sig starfshlutfall úr 100% í 80% sem gerði gæfumuninn. Tími til að sinna fjölskyldu og eigin þörfum jókst til muna.

Mikilvægi viðfangsefnisins telur rannsakandi vera mikið. Kulnun kennara er lítið skoðað rannsóknarsvið sem mikilvægt er að styrkja með fjölbreyttum aðferðum. Rannsóknin er sú fyrsta sem unnin er með eigindlegri aðferð á sviði náms- og starfsráðgjafar þar sem upplifun af kulnun meðal grunnskólakennara er skoðuð með tilliti til jafnvægis milli atvinnu og einkalífs, ásamt áhrifum á starfsferil. Rannsóknin veitir innsýn í flókinn veruleika og starfsumhverfi kennara. Það er mikilvægt að nýta niðurstöður þessarar rannsóknar bæði til að koma betur til móts við kennarastéttina og taka á þeim þáttum sem helst orsaka kulnun. Það er von rannsakanda að hagnýtur og fræðilegur ávinningur þessarar rannsóknar verði bæði grunnskólakennarastéttinni í hag sem og náms- og starfsráðgjöfum í vinnu með fólki sem upplifir óreiðu eða breytingar á starfsferli sínum.

### **3.5 Siðferðileg álitamál**

Í eigindlegum rannsóknum þarf að hafa varann á þar sem viðtöl geta leitt af sér viðkvæmar persónuupplýsingar sem gætu haft skaðleg áhrif ef þær lentu á röngum stað (Sigurður Kristinsson, 2013). Í umhverfi rannsókna og fræða eru þekktar fjórar höfuðreglur sem rannsakendur reyna að hafa í heiðri. Þar má fyrst nefna sjálfræðisregluna (e. the principle of respect for autonomy). Sú regla tengist því að viðmælendur eigi að vita til hvers sé ætlast af þeim, að rannsakandi segi frá rannsókn sinni og hvernig niðurstöður hennar verði birtar (Kvale, 2006; Sigurður, 2013). Bréf með upplýsingum um rannsóknina var sent til viðmælenda ásamt því að þátttakendur skrifuðu síðan undir upplýst samþykki áður en viðtöl fóru fram. Annar liður í því að halda trúnað við þátttakendur er gagnaleynd. Að einungis rannsakandi hafi aðgang að gögnum, hljóðrituðum eða rituðum, að nöfnum sé breytt og sömuleiðis staðháttum eins og kostur er (Sigurður, 2013). Þessu var framfylgt eins og kostur var eða með þeirri undantekningu að kennari í eigindlegri aðferðafræði fór yfir afritaðar viðtalsnótur rannsakanda. Þátttakendur voru upplýstir um þennan þátt rannsóknarvinnunnar og birtust aðeins gervinöfn viðmælenda í þeim gögnum. Velgjörðarreglan (e. the principle of beneficence) hvetur rannsakendur til að láta gott af sér leiða í þeim skilningi að niðurstöður rannsókna verði til hagsbóta bæði fyrir mannkynið

og ekki síst fyrir þátttakendur. Þessi regla leggur því rannsakendum tvíþætta skyldu á herðar, sem annars vegar snýr að þátttakendum í rannsókn þeirra og hins vegar hugsun um gagnsemi rannsóknar þegar til lengri tíma er litið (Kvale, 2006; Sigurður, 2013). Í þriðja lagi má nefna skaðleysisregluna (e. the principle of non-malificence). Í henni felst að þátttaka í rannsókninni má ekki fela í sér ónauðsynlega hættu fyrir þátttakendur. Rannsakandi verður að ganga úr skugga um það að áhættan við þátttöku sé innan viðunandi marka (Kvale, 2006; Sigurður, 2013). Að lokum ber að nefna réttlætisregluna (e. the principle of justice). Sú regla leiðir af sér þá kröfu, að hafi hópar veika stöðu séu þeir verndaðir fyrir áhættu (Sigurður, 2013; Siðareglur háskólanna um vísindarannsóknir, 2020).

## 4 Niðurstöður

Allir þátttakendur rannsóknarinnar voru kvenkyns kennarar í grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu þegar kulnunin átti sér stað. Kennslureynsla þeirra var misjöfn, allt frá því að vera að stíga sín fyrstu skref í kennslu og yfir í að hafa langa og víðtæka kennslureynslu. Þær höfðu allar grunnskólakennarapróf ýmist frá því námið var þriggja ára B.Ed gráða eða 5 ára meistaranám frá Menntavísindasviði Háskóla Íslands. Þrjár höfðu farið í námið með það að leiðarljósi að verða sérgreinakennarar í myndlist eða textíl, þó áttu allar það sameiginlegt að vera umsjónarkennarar á yngsta- eða miðstigi þegar kulnunin átti sér stað. Þátttakendur voru allir giftir eða í sambúð og áttu börn á leik- eða grunnskólaaldri á kulnunartímabilinu. Í viðtölum við fimm kvennanna kom fram að þær höfðu glímt við kvíða eða þunglyndi fyrr á lífsleiðinni, voru með ADHD eða fullkomnunarárættu. Sumar töldu að þessi bakgrunnur ætti þátt í kulnuninni meðan aðrar tengdu alls ekki við það. Einkenni kulnunarinnar voru mjög misjöfn og einnig upplifunin af þeim stuðningi sem þær fengu. Sumar upplifðu mikinn stuðning bæði frá vinnustað og frá umhverfinu meðan aðrar áttu af því allt aðra reynslu. Öllum fannst mikilvægt að taka þátt í rannsókninni því þær vildu að rödd þeirra heyrðist, því þrátt fyrir að umræða um kulnun meðal grunnskólakennara sé nokkur þá væri alls ekki nóg að gert.

Hér á eftir verður helstu niðurstöðum rannsóknarinnar gerð skil í nokkrum köflum. Aldrei er hægt að gera grein fyrir öllu því sem fram kom í gagnaöfluninni, en hér verður sameiginlegri sögu þátttakenda gerð skil ásamt þeim þeim sem komu sterkt fram.

Fyrst verður fjallað um umsjónarkennslu, þar sem sterklega kom fram hjá viðmælendum hvað það starf getur verið margþætt og streituvaldandi. Í því samhengi verður komið inn á foreldrasamstarf og fjölbreyttan hóp nemenda sem oft á tíðum getur reynst kennurum erfiður. Næst er fjallað um þau einkenni kulnunar sem viðmælendur fundu fyrir og þeim stuðningi og bjargráðum sem þær upplifðu á tímabilinu. Jafnframt verður fjallað um starfsferilinn, þau áhrif sem slíkt áfall sem kulnun er, hefur á starfsferilinn. Komið verður inn á jafnvægi milli atvinnu og einkalífs og að lokum lífið í og eftir kulnun.

## 4.1 Umsjónarkennarinn

„Krefjandi árgangur“ voru gegnumgangandi stef hjá viðmælendum. Með krefjandi árgangi áttu þeir jafnan við að í þeim voru nemendur með erfiða hegðun eða margir nemendur með greiningar. Fram kom í máli þeirra allra hvað umsjónarkennsla er margþætt og flókið starf. Það kom skýrt fram að þau verkefni sem falin eru í starfi umsjónarkennarans höfðu mikil streituvaldandi áhrif, svo sem að fást við hegðunarvanda nemenda, samskipti við foreldra og fleira. Sumar þeirra röktu kulnunina beint til þessara erfiðu verkefna. Svona lýsir Eva starfi umsjónarkennarans:

Þú veist, að vera umsjónarkennari er svakalegt álag, það er það, það bara fylgir þessu svakalegur pakki. Þú veist foreldrar, allir þessir nemendur sem maður þarf að hugsa um, allar þessar mismunandi þarfir, að þetta sé orðið skóli fyrir alla en þú veist, líttill sem enginn stuðningur þannig að maður er komin með alls konar börn inn, en þú veist enginn til að aðstoða þig, og maður getur ekki verið að búa til sko þú veist sjö mismunandi einstaklingsnámskár og reyna að fylgja því og reyna að kenna bekknum líka, þannig að...

Þarna kemur Eva meðal annars inn á fjölbreytileika nemenda í hverjum bekk. Íslenskur grunnskóli er skóli án aðgreiningar. Nemendur með fjölþættan vanda, svo sem ADHD, einhverfu, námserfiðleika, mikinn hegðunarvanda og sértækær fatlanir, eru í almennum bekkjardeildum og var það upplifun viðmælenda að þeir hafi ýmist fengið lítinn eða engan stuðning til að koma til móts við þessa nemendur. Hegðunarvandi nemenda var gegnumgangandi í viðtölunum og var stór streituvaldandi þáttur. Þátttakendur upplifðu gjarnan að þeir hefðu ekki stjórn á bekknum. Lóa sem hefur langa reynslu í kennslu lýsir upplifun sinni af umsjónarkennslu á þessa leið:

Þetta var bara alveg krefjandi árgangur, þau eru náttúrulega bara í öðrum bekk, þú veist, það var mikið af börnum með sérþarfir og greiningar, og strax þá sko...það var alveg..., það var alveg bara nóg að gera og ég fann, mér fannst ég bara ekki valda þessu.

Þegar Lóa var innt nánar eftir hvaða áhrif þetta hafði á hana, segist hún hafa fundið fyrir kvíða fyrir að mæta í vinnu og hræðslu við að ráða ekki við nemendur með hegðunarvanda og þær aðstæður sem hefðu getað komið upp tengdar þeim. Undir þetta taka aðrir viðmælendur. Eva sem hefur nokkuð langa kennslureynslu segir að hún hafi alveg vanist því að hafa einn til tvo krefjandi nemendur í bekk en þegar hún hafi fundið

fyrir kulnuninni voru sex nemendur í bekknum sem voru hömlulausir og sýndu virðingarleysi. Hún segir:

Þetta var annar bekkur, þú veist, ég var farin að mæta í skólann og ég hugsaði...hvar eru þessi og þessi og þessi?... ok þau eru góð, ég get byrjað daginn, en mér fannst ég oft upplifa það að vera bara með svona tímasprengjur inni í stofu.

Þarna lýsir Eva þeim áhrifum sem það hefur á umsjónarkennarann að vera með krefjandi nemendur með hegðunarvanda í bekknum. Ekki einungis hefur það áhrif á starf kennarans heldur einnig líðan annarra nemenda í bekknum. Anna lýsir því hvernig einn nemandi í hennar bekk gat valdið mikilli truflun og rekur hún veikindi sín nánast beint til þess að ekki fékkst við ástandið ráðið. Hún segir:

Hann var í rauninni með bekkinn í gíslingu, hann var með mjög ógnandi hegðun og það var bara ekki hægt að kenna inni í tímum því maður var alltaf á honum að reyna að róa hann og reyna að hafa hann góðan þannig að þetta var einhvern veginn, það var alltaf eins og maður væri að lifa kennslustundina af eða dagana skilurðu.

Anna segir að öll hennar orka hafi farið í bekkjarstjórnunina, og það hafi komið niður á kennslunni. Hún heldur áfram:

Einhvern veginn, þetta var svo stór hluti að það einhvern veginn bara, var ekki farin að geta undirbúið næstu kennslustund, það var bara...tökum þetta eins og þetta kemur. [...] Þetta er svona það sem að stendur upp úr, þessi ógnandi hegðun þessa eina nemanda sem stuðaði svo aðra sem var bara til þess að þetta varð ólíðandi umhverfi þarna inni.

Þarna lýsir Anna vel þeim áhrifunum sem þetta hafði á hennar líðan. Hún segir einnig frá því að hún hafi ekki getað hugsað sér að vera í vinnunni eftir að kennslu lauk, þá hafi hún farið beint heim algjörlega orkulaus. Hún hafi tekið kennslustund í einu og aldrei vitað á hverju hún átti von.

Eins og fram kom í orðum Evu fremst í kaflanum eru þarfir nemenda í bekknum ólíkar og kröfurnar eru þær að þú sem kennari komir til móts við alla. Erla sem var að stíga sín fyrstu skref í kennslu var með mikla breidd nemenda í sínum bekk ásamt því að vera með nemendur með hegðunarvanda. Svona orðar hún það hvernig hún lagði sig fram um að leysa þann vanda í bekknum:



Ég eyddi alveg ofboðslega miklum tíma, alla vega helmingurinn af mínum tíma fór í agamál. Ég lagði allt í að laga þennan bekk, þar af leiðandi heilsuna mína og væntanlega velferð fjölskyldunnar minnar.

Eins og sést á áhrifamiklum orðum Erlu er meira en að segja það að koma til móts við þarfir allra nemenda og dýrkeypt að takast á við þær fjölmörgu kröfur sem gerðar eru til umsjónarkennarans. Hún fór áfram á þrjósunni en að lokum fór sem fór, hún segir:

Þá var ég búin að fara á hnefanum upp að olnboga og er á leiðinni upp á öxl. [...]Þarna kláraði ég rafhlöðuna bæði líkamlega og andlega á sama tíma[...]það var ekkert eftir, það var engin hleðsla, hvorki andleg né líkamleg og það hef ég ekki upplifað áður.

Erla lýsir því hvernig hún ætlaði að koma sem best til móts við alla nemendur námslega og einnig vildi hún bæta hegðun og anda í bekknum. Hún bjó til einstaklingsnámskrár sem hún hefði þurft meiri aðstoð við þar sem hún var að stíga sín fyrstu skref í kennslu. Síðar verður nánar komið inn á þann stuðning sem viðmælendur upplifðu í starfi.

Sara lýsir því eins og Erla að hafa viljað koma eins vel og hún gat til móts við alla nemendur. Hún var með mjög krefjandi hóp nemenda í 7. bekk. Sara lýsir sinni upplifun:

Ég fékk nýjan umsjónarbekk, 7. bekk og mjög þungan. Ég var einhvern veginn með hálfpartinn litla sérdeild þarna inni, þannig að þetta var mjög þungt. [...] Svo voru þessir krakkar að fá út úr samræmdu prófunum... ég hef kannski viljað gera allt 100% eða 150% og verið kannski með hálfgerða fullkomnunaráráttu [...] og ég fór að finna fyrir miklum kvíða, mér fannst ég ekki vera að standa mig.

Hér minnst Sara á að hafa viljað standa sig hundrað prósent og hugsanlega rúmlega það gagnvart nemendum sínum. Hún setti þarna á sig óraunhæfar kröfur og gerði sér grein fyrir því sjálf, eftir á að hyggja. Það breytti því að ekki að nemendahópurinn var erfiður og mikil áskorun.

Ása tekur í sama streng og þær Erla og Sara um að vilja koma sem best til móts við nemendur sína. Hún var ekki með mikla kennslureynslu þegar hún tók við 3. bekk. Í bekknum voru 17 nemendur og þar af voru níu með greiningu eða sérþarfir. Síðar um veturinn bættist svo við nemandi með fötlun sem hún hafði ekki nokkra þekkingu til að sinna. Hún segir:

Það þyngdist mjög róðurinn þá, af því að ég hafði svo mikið hjarta fyrir því að allir fengu það út úr kennslunni sem þeir ættu að fá. Það sem að mér fannst kannski erfiðast er að halda utan um svona hóp sem er svona flókinn, með svona flókinni samsetningu, það á enginn breik í það, en samt áttu að gera það.

Þær kröfur eru gerðar til umsjónarkennara, að þeir hafi þekkingu á öllum greiningum og fötlunum nemendahópsins og geti jafnvel án stuðnings komið til móts við alla nemendur á þeirra forsendum. Það var upplifun nokkurra viðmælenda að verkefni væru aldrei búin, þeir kæmust í raun aldrei yfir allt sem þarf að gera og við það skapaðist samviskubit. Ása lýsir því á þennan hátt:

Mér fannst líka hérna, þegar maður nær ekki að halda utan um hlutina, þú ert að lestraprófa, þú ert að passa að allir séu félagslega í lagi, þú þarft að passa frímínúturnar, samskiptin, foreldrasamskiptin, það er enginn... þú nærð aldrei að halda utan um þetta, sem þýðir að þú ert aldrei búin með verkefni þín, þannig að það var að valda mér samviskubitsstreitu, af því að mér fannst ég aldrei vera nógu góð.

Sú upplifun að finnast maður aldrei búinn í vinnunni er mikið álag. Síðar í kaflanum „Jafnvægi atvinnu og einkalífs“ verður fjallað nánar um þá staðreynd að ekki næst í öllum tilfellum að ljúka allri vinnunni á vinnutíma og þátttakendur hafa tekið verkefni með sér heim.

Bekkjarstærð var alla jafna ekki það sem viðmælendum þótti vandamál enda voru allir með undir 20 nemendur í sínum umsjónarbekk þegar kulnunin átti sér stað. Það er því ekki endilega bekkjarstærðin sem skiptir máli, heldur frekar samsetning hópsins. Sigrún hafði þó reynslu af því að vera oft ein með stóran hóp nemenda sem reyndist henni mjög erfitt. Yfir heilum árgangi voru tveir umsjónarkennarar en ef upp komu veikindi var hún gjarnan ein með hópinn. Hún lýsir þessu á eftirfarandi hátt: „Þá lendir þetta mjög oft á mér, að ég er ein með 34 börn... sem að náttúrulega, það er ekki hægt að kenna þannig“. Hún minnst einnig á að í hópnum voru margir nemendur með greiningar og mikill tími fór í teymisfundi vegna þeirra, sem hafi bitnað á undirbúningi fyrir kennsluna, eða hann hafi farið fram heima. Þannig kemur fram í orðum Sigrúnar hvernig ójafnvægi hafi skapast með miklum fundarhöldum, sem hafi tekið tíma frá öllum öðrum undirbúningi:

Ég er með 34 börn, það er kannski... það eru kannski 10-15 af þeim með einhverja greiningu eða einhver vandamál þannig að frá því að skólinn byrjaði þá er ég búin að vera bara stanslaust á teymisfundum. [...] Ég þarf að undirbúa mig fyrir þessa teymisfundi til þess að geta vitað eitthvað. Þannig að allur aukatími minn hefur til dæmis, núna í haust, farið í það að vera að undirbúa teymisfundi, eða vera á teymisfundum.

Það segir sig sjálf að það er varla hægt að hafa umsjón með 34 nemendum og sinna öllu í kringum þá. Sigrún reyndi ítrekað að fá aðstoð inn í bekkinn en það var ekki hægt. Sigrún rekur sína kulnun beint til þess að vera umsjónarkennari og álagsins sem því fylgir.

Eins og fram kom í inngangi niðurstöðukafla hér að ofan þá höfðu þrír viðmælendanna farið í kennaranám með það að markmiði að kenna sérgrein. Enginn þeirra hafði þó fengið stöðu sem sérgreinakennari þar sem þær stöður, eru að þeirra sögn, umsetnar. Það sem bauðst helst var umsjónarkennsla. Það var á viðmælendum að finna að þeim fannst þeir ekki vera nægilega vel undir það búinir að hafa stjórn á hóp eða öðru sem tengdist því að hafa umsjón yfir nemendum. Meðal annars kom fram var að þeir upplifðu að þekking þeirra hefði átt að vera víðtækari á hinum ýmsu málefnum barna og jafnvel foreldra en raunin var. Ása lýsir sinni upplifun:

Hefði viljað vera betur undir það búin að verða umsjónarkennari, af því að stóran hluta af mínu háskólanámi var ég að læra að fá börn til að skapa myndlist... Mér fannst ég ekki nógu vel undirbúin til að vera geðlæknir og sálfræðingur og foreldraráðgjafi og hérna allt sem þú þarft síðan að verða og ég hefði líkað viljað vera fróðari um svona hegðunarvandamál. [...] Ég vissi alveg að það væru allskonar börn í bekk, ég vissi bara ekki að þau röðuðust öll saman og þú veist. [...] Foreldrasamskiptin, þú ert rosalega lítið undirbúin fyrir að vera með krefjandi foreldra. Og ef þú ert ekki flinkur í að halda utan um 20 manna hóp þá áttu ekki breik þarna... ef að það er ekki þín sterkasta hlið að vera svolítið ákveðin með 20 börn og vera svona... ég veit ekki... ef bekkjarstjórnun er ekki þín sterkasta hlið þá er þetta starf bara hræðilegt.

Í þessum orðum býr nokkur ádeila á þann undirbúning sem kennaranemar fá í sínu námi, eða öllu heldur vöntun þar á þegar kemur að umsjónarkennslu, á sama tíma og þau endurspeglar úrræðaleysi. Þarna nefnir Ása þau fjölmörgu hlutverk sem hún hafi upplifað að hún hefði átt að geta sinnt sem umsjónarkennari, eða hlutverki geðlæknis, sálfræðings og foreldraráðgjafa. Ása tekur það fram að hún hafi lokið þriggja ára námi með B.ed gráðu og viti ekki hvort breytingar hafi orðið á með fimm ára námi. Hún hafi upplifað þarna að hafa verið í aðstæðum sem hún hafi ekki kunnað, en átt að ráða við engu að síður.

Samskipti við foreldra var ráðandi þáttur í viðtölum við þátttakendur. Þeir telja í flestum tilfellum foreldrasamskipti hafa verið streituvaldandi. Að þeirra mati er gott að vera í samskiptum við langflesti foreldra, en það er hins vegar hópur foreldra sem þeir segja hafa verið krefjandi og hafa valdið álagi og streitu, eða eins og Anna lýsir því:

“ Þetta álag sem að er að vera umsjónarkennari... þurfa að sinna foreldrum og hafa þá góða“. Þarna er Anna að vísa til þess að foreldrar hafa ákveðnar væntingar til kennara sem Önnu finnst hún þurfa að standa undir. Hún nefnir að oft á tíðum hafi þetta verið óraunhæfar kröfur og í einhverjum tilfellum hafi hún upplifað stjórnsemi frá foreldrum.

Þær Anna og Erla greina frá svipaðri reynslu af samskiptum við foreldra. Í báðum tilvikum var um foreldrafundi að ræða þar sem nemendur voru með. Verið var að ræða um hegðun nemandans í skólanum og ætlunin að leita leiða til úrbóta. Anna lýsir sinni reynslu svona:

Við vorum í foreldraviðtali og ég byrja á því að segja jákvæða hluti um nemandann og svo segi ég neikvæða hluti sem þarf að bæta og gott væri að ræða þetta heima og svona. Þá brugðust þau bara við að ég væri bara að leggja son þeirra í einelti og ég hefði ekkert gott um barnið þeirra að segja... meðan ég byrjaði viðtalið á því. [...] Þau sátu þarna bæði með krakkann í miðjunni og bara fjúfff, það var bara árás.

Önnu fannst sérstaklega vont að barnið hafi hlustað á foreldra sína meðan þau létu gamminn geysa um hana, kennara barnsins. Hún segir að þetta atvik hafi haft mikil áhrif á hana, þarna hafi kulnunareinkennin verið farin að láta á sér kræla. Erla tekur í sama streng og rifjar upp erfitt atvik með foreldrum sem hafi haft þær afleiðingar að nemandinn bar enga virðingu fyrir henni í framhaldinu, hún lýsir því svona: „Ég boða foreldra á fund vegna eins nemenda og skólastjórnendur voru síðan uppteknir allt í einu, þannig að ég fór ein á fundinn og var jörðuð fyrir framan barnið, það bar aldrei virðingu fyrir mér eftir það“. Vissulega er það eðlilegt í einhverjum tilfellum að foreldrar láti í sér heyra og ræði mál sinna barna í skólanum. En mikilvægi þess að tala vel um skólann og kennarann í eyru barnanna verður ekki of oft sagt. Í þessu tilfalli Erlu var um að ræða foreldra sem höfðu áður verið henni erfið og þarna kemur einnig fram að hún hafði verið búin að óska eftir að stjórnandi yrði með henni á fundinum en skyndilega stóð hún uppi ein sem reyndist henni erfitt.

Sigrún segir að eitt af því fáa sem hafi fengið hana til að fá kvíðahnút í magann hafi verið að hringja í foreldra. Hún hafi þó frekar viljað hringja en senda tölvupóst því þá hafi verið minni hættu á misskilningi. Hún orðar þetta svona:

Af því að ég vil ekki að þau geti þú veist, hengt mig á því seinna að ég hafi kannski... skrifað eitthvað vitlaust, af því þú ert tekin fyrir allt, ef þú gerir eitthvað vitlaust þá

ertu hengdur fyrir það sko. [...] Þegar ég heyri að það er eitthvað vandamál í gangi, þá fæ ég bara strax kvíðahnút... oh, nú þarf ég að fara að tala við foreldrana.

Sigrún vitnar þarna í að foreldri hafi mistúlkað tölvupóst sem hún sendi. Hún segir foreldra hafa getað brugðist illa við upplýsingum um eigið barn og hafa gert mikið mál úr því sem lítið hafi verið. Sigrún hefur haft reynslu af því að hafa sagt foreldrum frá atviki í tölvupósti sem átti sér stað í skólanum rétt fyrir helgi. Foreldri hafi brugðist illa við og hafi í kjölfarið haft samband við skólastjórnann sem síðan hafi haft samband við Sigrúnu. Sigrún segir að þá hafi hún verið komin í helgarfrí með vinum. Atvik sem hafi ekki verið alvarlegt að mati Sigrúnar en hafi alveg eyðilagt fyrir henni fríð þar sem hún hafi verið miður sín yfir viðbrögðum foreldrisins.

Nokkrir viðmælenda komu inn á að foreldrar hafi ekki alltaf virt mörkin við kennara. Flestir höfðu reynslu af því að foreldrar hafi haft samband heim til þeirra, eftir kennslu eða um helgar, og þannig ekki virt einkalíf þeirra svo erfitt var að aðgreina það frá vinnunni. Ása nefnir dæmi þessu tengt: “Þessi mamma hringdi í mig ef barnið var skilið útundan, hringdi í heimasímann minn, þú veist, svona markaleysi”.

Eins var upplifunin sú að atvik sem gerðust utan skóla væru látin í hendur kennara. Mál sem áður voru leyst á heimilinu, Eva lýsir því svona:

Bara misferfiðir foreldrar sumir bara mjög krefjandi og gera miklar kröfur til manns, um jafnvel efni sem að snýr ekkert að kennslu sko. Mér finnst það alltaf vera meira og meira, börnin hafa kannski verið í rífrildi sem gerðist kannski um helgi og við eigum að leysa úr því.

Þarna er starf kennarans hugsanlega farið að teygja anga sína óþarflega út fyrir það sem ætti að vera þeirra starfssvið, og foreldrar að gera óraunhæfar kröfur til kennara og skólans. Þátttakendur nefndu líka að sumir foreldrar ættu til að vilja vera heldur mikið inni í skólastarfinu, sem væri að hluta til jákvætt en stundum upplifðu viðmælendur að foreldrar vildu helst stjórna skólastarfinu. Anna lýsir þessu svona:

Já, já, og líka bara þetta hvað foreldrar eru, vilja vera mikið inni í málum, sem er að hluta til jákvætt, en stundum er kannski einum of þegar þeir vilja fara að stjórna líka. [...] Þannig að mér fannst ég alltaf smá svona í vörn með það, þurfa að útskýra allt sem ég er að gera þú veist.

Þarna ýjar Anna að því að foreldrar geti stundum farið yfir strikið og verið komnir inn á verksvið kennarans svo hún upplifir sig þurfa að gefa skýringu á öllu sem hún gerir, sem jaðrar við virðingarleysi við starf kennarans og hans sérfræðiþekkingu.

Ása nefnir að foreldrasamskipti hafi alla jafna gengið vel en sumir foreldrar hafi ekki verið samstarfsfúsir og gjarnan ekki áttað sig á vanda barnsins, gefum Ásu orðið:

Mér fannst þau ganga vel þar sem að þau voru á forsendum barnsins, ég er góð í samskiptum, það er mín sterkasta hlið, þannig að ég átti mjög auðvelt með að tala við foreldra, það er hins vegar þannig að þegar foreldrar gera sér ekki grein fyrir vandanum að þá vandast nú málið. [...] Ég var alltaf vond karlinn þar sko... þannig að maður lenti í svona klemmum varðandi hluti sem að ég hélt að væru bara beisikk. Ég hef bara sagt það síðan þá að foreldrasamskiptin... þú ert rosalega lítið undirbúin fyrir það, að hérna... vera með krefjandi foreldra.

Samkvæmt viðmælendum eru verkefni umsjónarkennarans ærin og valda mörg streitu. Hegðunarerfiðleikar nemenda, stórir bekkir og foreldrasamskipti eru atriði sem þátttakendur nefndu sem stóran þátt í því að hafa endað í kulnun. En hvernig birtust einkenni kulnunar þátttakendum. Í næsta kafla verður fjallað um þau einkenni sem viðmælendur fundu fyrir sem voru í raun mjög mismunandi og mislangvarandi.

## 4.2 Andleg og líkamleg einkenni kulnunar

Tilfinningaprot eða örmögnun eru líklegast þau orð sem lýsa líðan þátttakenda best þegar komið var að þeim tímapunkti að þeir gátu ekki meir og fóru í veikindaleyfi frá vinnu. Einkennin voru þó mjög mismunandi og einnig var mjög misjafnt hversu langan tíma það tók þá að ná upp starfsþreki að nýju. Nokkrir höfðu farið á hnefanum lengi áður en þeir viðurkenndu vandann eða líkaminn hreinlega sagði stopp.

Sigrún segir sín einkenni hafa byrjað þannig að alltaf þegar hún hafi verið á leið heim úr vinnu hafi hún byrjað að gráta, án þess að átta sig almennilega á hvað hafi verið að. Flestir viðmælendur rannsóknarinnar áttu það sameiginlegt að hafa grátið mikið, og ekki ráðið við tilfinningarnar þegar þeir voru komnir í þrot. Lóa segist hafa brotnað saman við kvöldverðarborðið einn daginn og hafi ekki getað hætt að gráta, hafi grátið alla nóttina og hafi svo ætlað sér í vinnu daginn eftir, en maðurinn hennar hafi náð að tala hana til og hafi svo farið með hana til læknis. Eva lýsir atvikinu sem hafi fyllt mælinn hjá henni og hafi

orðið til þess að hún hafi farið í veikindaleyfi þegar tveir nemendur í umsjónarbekkknum hennar hafi ekki hlýtt og hafi rústað kennslustofunni. Hún segist ekki hafa ráðið við neitt og hafi byrjað að gráta. Erla á svipaða reynslu og Eva, eftir erfitt atvik sem hafi gert það að verkum að hún hafi farið í veikindaleyfi hafi hún grátið og hafi ekki getað hugsað sér að mæta aftur til vinnu. Anna segist hafa brotnað niður hjá læknum þar sem hún hafi setið, búin að skrifa niður allt sem hún hafi ætlað að ræða, og þegar hafi komið að því að ræða vinnutengda hluti hafi hún byrjað að gráta, hún segist svo hafa haldið áfram að gráta þegar hún hafi komið heim, hafi verið niðurbrotin. Hér koma stuttar frásagnir frá þeim sem lýsa þessu vel.

Sigrún: Þá var ég bara grátandi í bílnum, út af engu, og ég átti bara enga orku, og ég kom heim hérna, og ég bara lagðist, og ég bara grét, þú veist og bara, ég skildi ekki hvað var í gangi bara... ég bara hélt að það væri eitthvað að.

Lóa: „Eitt kvöldið þá bara brotnaði ég saman við kvöldverðarborðið [...] Þarna bara byrjaði ég að skæla, gat ekki hætt, grét alla nóttina“.

Eva: „Ég bara stóð þarna á miðju gólfi, bara tárin byrjuðu bara að renna niður, mér fannst ég bara ekki ráða við eitt eða neitt“.

Erla: „Ég gat ekki meir ég gat ekki mætt í vinnu, ég bara réð ekki við það, ég bara táraðist, ég gat ekki hugsað um það að mæta í vinnu, ég bara grét“.

Anna: “Ég bara brotna þarna niður þegar ég fer að tala um þetta allt og eitthvað svona [...] Ég var bara heima að gráta, bara alveg í rusli“.

Þarna lýsa þær allar tilfinningalegu þroti, gráti og streitulosun. Þessi upplifun átti sér stað hjá þeim öllum þegar þær áttuðu sig á því að þær voru komnar á þann stað að geta ekki meir. Þessi tilfinning átti eftir að vara nokkuð lengi áður en þær fóru að geta horft fram á veginn aftur. Allar lýstu þær örmögnun á einhvern hátt. Orkuleysi eða þreyta eru ekki réttu orðin, heldur þessi tilfinning að geta ekki meir. Ása lýsir þessu svona:

Þetta byrjaði þannig og ég byrjaði að fá svona þreytuköst, þar sem að ég réði bara ekki við... þetta voru svona lömunareinkenni úr þreytu og ég hef alltaf verið full af orku... og ég skildi ekkert í þessu og fór að fara í mjög mikið af rannsóknum. [...] Það er bara eins og ég sé bara með einhverja heilabilun... og ég er svona að sofna undir stýri... eða ég er að fá þessi þreytuköst, ég sofna ekki beint, heldur bara er svona við hliðina á mér úr þreytu, og maður verður þreyttur út í fingurgóma, þetta er svona af öðrum toga heldur en bara orkuleysi... bara úr hinni veröldinni. [...] Þetta minnti mig meira á svona lömun eða flog þessi þreyta, heldur en bara svona ... æ, hvað ég er þreytt.

Ása lýsir þarna einkennum sem mætti líkjast helst einkennum áfallastreitu. Hún segir að hún hafi verið svo þreytt að hún hafi varla náð að halda sér vakandi og hafi upplifað lömuna-einkenni. Ása segir að hún hafi líka upplifað sterk líkamleg einkenni, svo sem mikið minnisleysi og sjóntruflanir. Þetta hafi verið farið að hafa mikil áhrif á hennar daglega líf og hún hafi farið í miklar læknisrannsóknir. Ekkert óeðlilegt hafi fundist og því hafi þetta verið rakið til til streitu og kulnunar í starfi. Hún lýsir þessu vel hér:

Þetta byrjar sem sagt þannig að þarna fyrir áramótin þá fer ég að missa minnið, ég man ekki neitt, ég man ekki... ég gat ekki munað hvert börnin mín áttu að fara ég gat ekki, til dæmis sonur minn átti að fara í afmæli hjá besta vini sínum og ég gleymdi því, ég mundi ekki alls konar svona lítil atriði, svona eins og ég væri tóm í heilanum. [...] Sjónin í mér fór að herna breytast, svona eins og ég sé að missa sjón og ég hélt náttúrulega að ég væri komin með einhvern hræðilega sjúkdóm eða krabbamein eða eitthvað, að það væri eitthvað hræðilegt í gangi, og ég fer í fullt af rannsóknum og það kemur ekkert út úr þessu, og ég fer til taugalæknis og það kemur í ljós að það er ekkert þarna sem er hægt að finna út úr, en það greinilega er samt eitthvað. Og ég fer í alls konar minnispróf og þau eru mjög slæm, það er bara eins og ég sé bara með einhverja heilabilun... þannig að það eru svona aðaleinkennin og ég bara var ekki eins og ég á að mér að vera.

Ása gekk á milli lækna þar sem einkennin minntu meira á alvarlega sjúkdóma en streitueinkennum eða kulnun. Hún fór að missa minnið, mundi ekki einföldustu atriði, upplifði sig tóma. Sjónin breyttist og hún hélt hún væri komin með heilabilun eða krabbamein, en ekkert fannst en þó var greinilega eitthvað mikið að.

Sara upplifir einnig einstaklega sterk líkamleg einkenni. Nokkrum árum áður en Sara var komin á sinn endapunkt hafði hún upplifað kulnun í starfi. Hún fékk kvíða sem hún hafði ekki fundið fyrir áður, eyrnasuð, svima, hjartaverki og sjóntruflanir. Hún náði að halda út þann vetur. Þegar hún var komin á sinn endapunkt, fékk hún einkenni sem helst líktust heilablóðfalli. Hún lýsir þessu svona:

Ég er bara í kennslustund og svo fæ ég svona ofboðslegar höfuðkvalir. [...] Ég hef bara aldrei á ævinni fengið svona vandan höfuðverk, það var eins og hefði verið stungin bara í hnakkann bara með hnífi, og ég svona gríp um höfðuð og hníg einhvern veginn niður held ég, og svo reisi ég mig upp aftur og krakkarnir spyrja eitthvað og ég bara... nei, þetta er allt í lagi eitthvað, þá fæ ég aftur og aftur eitthvað og svo finn ég bara að ég er að reyna að tala og ég get ekki talað og orðin koma bara einhvern veginn og ég bara einhvern veginn lamast í framan, ég var eitthvað að reyna að tala, en orðin komu ekki út úr mér, ég fann ekki orðin.



Þarna sendir líkamami Söru lífshættuleg skilaboð. Svo miklar höfuðqualir, eins og hún hafi fengið rýting í hnakkann. Hún hneig niður í kennslustund, fannst hún lamast í framan og gat illa tjáð sig. Sara lýsir því síðar í viðtalinu að þetta atvik hafi haft mikil áhrif á nemendur, þeir hafi orðið hræddir um kennarann sinn. Í framhaldi af þessu fór Sara upp á spítala, í heilaskanna en ekkert óeðlilegt fannst. Læknir rakti þetta beint til streitu og kvíða. Hún fór heim og taldi sjálf að þetta hlyti að vera bara flensa. Hún segir þessi einkenni hafa varað nokkuð lengi, og hafi hún átt erfitt með að finna réttu orðin. Nokkrum dögum seinna hafi hún talið sig vera fullfæra um að fara til vinnu en þá, líkt og Ása, hafi hún fundið fyrir miklu minnisleysi, hún hafi ekki munað einföldustu hluti sem hún hafi verið vön að gera í vinnunni. Hún segir:

En svo hitti ég fyrst umsjónarþekkinginn minn þarna um morguninn og þá mundi ég bara ekkert hvað þau hétu öll, mundi bara ekki nöfnin, og ég var rosa svona, mér leið svo skringilega, mér fannst svolítið þungt að vera þarna inni og svo fann ég að mundi ekki nöfnin. [...] Fer svo á fund með samstarfskonum og ég, við vorum eitthvað að ræða og ég bara einhvern veginn mundi ekki neitt og ég kunni ekki á tölvuna, og ég gat ekki, ég kunni ekki að fara inn í póstin og ég kunni ekki að gera neitt í tölvunni... þannig að þarna sat ég bara. Fór svo upp og var alveg bara grá í framan og sat þarna og... ég veit ekki hvernig ég var... þannig að það var minn seinasti vinnudagur þannig að í kjölfarið fer ég bara í veikindaleyfi.

Hér lýsir Sara alvarlegu minnisleysi, hún mundi hluti sem hún gerði á hverjum degi og mundi ekki nöfnin á nemendum sínum. Þessi dagur varð sá síðasti í vinnu áður en Sara fór í veikindaleyfi. Á þessum tíma voru veikindi á heimili Söru sem hún segir að hafi eflaust haft áhrif á hvernig fór. Mikil orka hafi farið í vinnuna í bland við álag á heimili.

Önnur líkamleg einkenni sem komu fram í viðtölum við viðmælendur var hækkaður blóðþrýstingur. Eva lýsir því hér hvernig sterk líkamleg einkenni gerðu vart við sig:

Blóðþrýstingurinn minn rauk upp úr öllu valdi, ég var bara, ég man að ég var með þau í byrjendalæsi var að lesa bók, og allt í einu fannst mér einhver dimma ljósín og ég bara, ég sá bara stjörnur, átti bara ofboðslega erfitt með að lesa, ég vissi alveg hvað þetta var, en þú veist það voru 10 mínútur eftir þannig að ég ákvað að klára bara, sendi svo börnin út í frímínútur og fór svo og talaði við hjúkkuna og hún sagði að blóðþrýstingurinn væri bara sky high... svo ég var send bara beint upp á spítala og var þar í einhverja 10 klukkutíma, var sett á blóðþrýstingslyf og hérna, hérna einhver streitu hormónalyf og var heima, ég man ekki... einhverja daga.

Eva var þarna með umsjónarþekkinginn sinn þegar henni fannst allt í einu dimma í kennslustofunni, hún sá stjörnur og átti erfitt með að lesa fyrir nemendur. Hún lauk samt

kennslustundinni. Hjúkrunarfræðingur skólans tók hjá henni blóðþrýstinginn eftir kennslustundina sem var allt of hár. Hún var send á spítala þar sem hún dvaldi í nokkrar klukkustundir og fékk lyf til að lækka blóðþrýsting og streituhormónalyf. Eva var heima í nokkra daga en fór svo að mæta aftur til vinnu. Vel var fylgst með blóðþrýstingnum, hann hækkaði í vinnunni en eftir að hún kom heim varð hann eðlilegur. Eva var, eins og fyrr segir, með krefjandi árgang, þar sem hún upplifði hegðun nemenda eins og tímasprengju. Það var því fljótlega eftir þetta að hún gat ekki meir. Hún lýsir sínum endapunkti á þessa leið:

Og það endaði með því að þarna, tveir nemendur bara sprungu á sama tíma og bara rústuðu stofunni og ég bara stóð þarna á miðju gólfi, bara tárin byrjuðu bara að renna niður, mér fannst ég bara ekki ráða við eitt eða neitt og ég bara snéri baki í börnin og bara labbaði út.

Þetta atvik var kornið sem fyllti mælinn hjá Evu. Hún var komin með mörg einkenni kulnunar, svo komu upp þessar krefjandi aðstæður í kennslustund og hún fann að hún gat ekki meira.

Anna fór í sitt veikindaleyfi í janúar. Á haustönninni var hún þreytt og öll hennar orka fór í vinnuna. Hún fór úr vinnu um leið og kennslu lauk ef hún mögulega gat. Í jólafríinu fór fyrst að hvarfla að Önnu að eitthvað væri að. Hún lýsir sinni reynslu:

Ég kom í vinnuna, var í vinnunni, en svo bara varð ég bara að komast út, ég bara gat ekki meira, þannig þegar ég hugsa til baka þá var það doltið fyrsta vísbending. Svo fer maður í jólafrí, svo bara hérna, mér fannst ég ekkert slaka á eða neitt njóta jólafrísins, ég var bara alltaf, svaf rosalega illa, bara átti mjög erfitt með svefn, og mér var illt í öllum líkamanum, ég er sko með slitgigt í höndunum, en ég var einhvern veginn bara, mig verkjaði alltaf í öxlina, kom mér ekki fyrir á koddanum, og ég bara einhvern veginn líkaminn var bara í skralli.

Á þessari lýsingu má sjá að Anna gerði sér ekki grein fyrir hvað er í gangi fyrr en hana var farið að verkja í líkamann. Hún náði ekki að slaka á í jólafríinu og þegar kom að því að fara í vinnu aftur gat hún ekki hugsað sér að mæta. Hún fór fljótlega eftir áramótin til lækis þar sem hún brotnaði niður og hann greindi hana með „Burn-out“ sem hún vissi ekki þá, hvað var.

Aðdraganda kulnunarinnar lýstu þátttakendur misjafnlega. Sumir fundu breytingar á skapgerð og líðan sem bitnaði ekki síst á heimilislífínu. Þannig lýsir Lóa sínum veruleika:

Ég var orðin bara þreytt og leið og döpur og hérna, og bara leið ekki vel... brotin bara. [...] Ég eyddi allri minni orku í vinnunni og kom svo heim alveg búin á því. Þannig að mér fannst ég bara alls ekki vera að valda þessu, og bara sú tilfinning varð alltaf bara verri og verri og þyngri og þyngri. [...] Ég var einhvern veginn, ég var alltaf brosandí í vinnunni, þú veist en bara þegar ég kom heim þá bara skipti ég um ham, ég varð bara önnur Lóa, það bara, sú sem var í vinnunni var ekki sú sama og sem var heima. Sú sem var heima hún bara hreytti ónotum í manninn sinn og börnin sín og hérna bara, var bara með öllu óþolandi sko.

Lóa náði að halda andliti í vinnunni. Var brosandí þar á sama tíma og hún átti mjög erfitt. Hún fór á hnefanum í vinnunni en átti enga orku eftir þegar hún kom heim. Uppsöfnuð streita gerði það að verkum að þegar heim var komið hafði hún allt á hornum sér sem hún segir að hafi bitnað á fjölskyldumeðlimum. Lóa upplifði eins og kom fram í kaflanum hér á undan um umsjónarkennarann, að hún réði ekki við vinnuna, fannst hún ekki standa sig og bar sig saman við samstarfskennara sína sem henni fannst standa sig mun betur en hún. Hún nefnir að hún hafi verið með fullkomnunaráráttu sem hún hafi talið að hafi átt þátt í líðan hennar á þessum tíma. Hún hafi verið með krefjandi árganga um langt skeið og svo kom að því að hún hafi ekki getað meir, „keyrði á sinn vegg“ eins og hún orðar það.

Sigrún upplifði að hennar orkuleysi hafi verið farið að bitna á samskiptum hennar við dóttur sína. Hún segist hafa áttað sig þegar hún hafi verið farin að láta skapið bitna á henni af litlu tilefni. Sigrún segir svo frá:

Þú veist, nú á ég dóttur sem er örugglega með athyglisbrest. [...] Það kostar mig blóð svita og tár á hverjum einasta degi að láta hana lesa, og þegar ég er farin að öskra á barnið mitt, sem ég elska meira en allt í heiminum, af því að hún vill ekki lesa, þá veit ég bara... heyrðu þú veist, þetta er ósanngjarnt gagnvart henni, þess vegna er ég líka í veikindaleyfi núna, því hún á það ekki skilið.

Sigrún, sem var í veikindaleyfi meðan á gagnasöfnun stóð, hafði nýlega áður farið í stutt veikindaleyfi vegna kulnunaréinkenna. Hún segist því þekkja merkin og hafi ekki ætlað að leyfa því að gerast, sem hafi gerst þá, að stofna heilsu sinni og velferð fjölskyldunnar í hættu.

Það er ljóst að einkenni kulnunar geta komið fram á margvíslegan hátt. Hér hafa þátttakendur lýst alvarlegum líkamlegum og andlegum einkennum sem þeir fundu fyrir.

Í næsta kafla verður fjallað um þann stuðning sem þátttakendur fundu fyrir á kulnunartímabilinu, bæði á vinnustað og í nánasta umhverfi.

### 4.3 Stuðningur

Rannsakandi bað þátttakendur rannsóknarinnar um að segja frá þeim stuðningi sem þeir fengu á því tímabili sem kulnunin gerði vart við sig, bæði á vinnustað og frá nánasta umhverfi. Það var nokkuð misjöfn upplifun hjá viðmælendum af því hvort stuðningur hefði verið til staðar á vinnustaðnum. Allt frá því að hafa upplifað mikinn og góðan stuðning, í það að hafa ekki fengið neinn stuðning og upplifað vantraust til stjórnenda. Allir viðmælendur voru að mestu ánægðir með þann stuðning sem þeir fengu í sínu nánasta umhverfi þó einhverjir hafi upplifað skilningsleysi líka. Hér verður fjallað nánar um upplifun þátttakenda af stuðningi, fyrst frá vinnustað og síðar í kaflanum frá nánasta umhverfi.

Þær Lóa og Eva fundu fyrir gríðarlega miklum stuðningi frá vinnustaðnum. Þær segja stjórnendur hafa gert allt sem þeir hafi getað og veittu góðan stuðning þegar þær voru komnar í veikindaleyfið. Lóa lýsir þessu svona:

Já, ég fékk til dæmis mjög góðan stuðning héðan, þú veist mér leið aldrei þannig að einhver hefði orðið fyrir vonbrigðum með mig. [...] Ég var náttúrulega nýbyrjuð þannig að ég þekkti ekki, sko kóng né prest, en hérna heyrði alveg frá vinnuveitendum, hérna skólastjórnendum alveg bara... vonandi hefur þú það sem best, það var allt gott, vel tekið á þessu.

Í þessari stöðu sem Lóa var komin í var stuðningur frá vinnustað henni mikilvægur. Einkum þar sem hún hafði nýlega hafið störf á þessum vinnustað. Eva, sem einnig hafði starfað í stuttan tíma á sínum vinnustað tekur í sama streng og Lóa: „Já rosa fínt, endalaust að hringja í mig þegar ég var dottin út, alltaf að spyrja hvernig ég hefði það og hvernig ég væri að eyða deginum mínum og hvort að þau gætu gert eitthvað“.

Anna og Sigrún tala báðar um að stjórnendur á þeirra vinnustöðum hafi verið allir að vilja gerðir til að veita stuðning. Stuðningurinn sem þær hafi þurft hafi þó ekki komið. Báðar hafi þær sérstaklega óskað eftir stuðningi inn í bekkinn þegar þær voru komnar í þá stöðu að finnast þær ekki ráða við starfið, einkum erfiða nemendur. Þegar Sigrún var spurð út í stuðning á vinnustaðnum segir hún:

Ég finn alveg stuðning, en ekki nógu mikinn [...] En það er líka bara þú veist, af því að hún hefur ekki verkfærin. [...] Ég var búin að segja við hana stanslaust í haust... við þurfum stuðning þarna inn, þú veist, það er ekki hægt að ég sé ein. Þannig að þú veist... ef að það væri nógu mikill skilningur hjá skólastjóra, þá hefði hún bara barist fyrir því að fá stuðning þarna inn. [...] Þú veist, að ég sé komin í veikindaleyfi í annað

skiptið, og að þetta er reyndar í fjórða skiptið sem einhver kennari fer í veikindaleyfi út af þessum bekk sko... það er ekki nóg samt, þú veist, þannig hún vill alveg gera allt fyrir mig, en hún hefur bara ekkert.

Sigrún talar vel um sinn skólastjóra sem hafi að mörgu leyti reynst henni vel. Eins og hún gefur í skyn hér að ofan þá telur hún að það hafi verið hægt að gera betur. Það að þetta sé í fjórða skiptið sem einhver hafi farið í veikindaleyfi út af þessum bekk hlýtur að segja allt sem þarf. Sigrún telur að skólastjórinn hafi reynt að fá fjármagn en ekki fengið til að bæta við mannskap inn í bekkinn. Sigrún fékk hvatningu frá sínum skólastjóra og mikið hrós, hann sýndi henni að hann vildi endilega fá hana til baka og sagðist vilja allt fyrir hana gera, hún orðar það svona: „Hún sagði bara, hún sagði einmitt við mig... þú ert fæddur kennari Sigrún, og ég sleppi þér ekki“.

Anna reyndi líka að fá stuðning inn í bekkinn sinn þegar hún var komin að þolmörkum. Hún fékk alltaf góðar viðtökur en aldrei kom stuðningurinn og henni var hrósað fyrir hvað hún væri dugleg. Hún segir svo frá:

Með vinnuveitandann þá var það meira, það einhvern veginn bara, ég hugsaði oft... okei, var það út af því að það var ekki til fjármagn voru þau bara að reyna að spóla áfram, reyna að byggja mig upp á hrósinu, eða eitthvað skilurðu, en það var ekki hægt að setja inn aukamanneskju til mín. [...] Og í rauninni var ég rosalega sár til að byrja með út í vinnuna og svo þegar lengra leið inn í veikindaleyfið þá var ég rosa sár út í þau fyrir að hafa eyðilagt kennslugleðina, þú veist þetta var það sem að ég elskaði að gera, ég var svo sár að ég gæti ekki gert þetta lengur. [...] En svo náttúrulega bara fyrirgefur maður, þú veist kannski var þetta ekki einu sinni þeim að kenna, ég veit ekki hverjum þetta var að kenna skilurðu, þannig að...

Þarna minnst Anna á fjármagn, hvort það hafi verið ástæðan fyrir því að hún fékk ekki þá hjálp sem hún þurfti. Hún hafði beðið lengi um aðstoð inn í bekkinn sinn sem hún fékk aldrei. Anna upplifði að það hafi verið gert lítið úr þeim alvarleika sem hún var að eiga við í kennslustofunni og henni var sagt að hún væri svo dugleg og gæti alveg ráðið við þetta, hún hafi verið að gera góða hluti. Hún var lengi sár út í vinnuna þar sem hún tapaði því sem hún kallar „kennslugleði“. Anna segir frá því síðar í viðtalinu að stjórnandi hafi seinna beðið hana afsökunar á því að hafa ekki brugðist betur við, hann hafi engan veginn áttað sig á alvarleika málsins á þeim tíma.

Þær Erla, Sara og Ása segjast ekki hafa fengið stuðning á þeirra vinnustöðum. Saga Erlu er einna átakanlegust þar sem hún hafi upplifað vantraust og að hafa í raun verið svikin. Upphaflega var hún ráðin til starfa til að kenna ákveðnum bekk, en rétt áður en hún mætti

til vinnu að hausti var óskað eftir því við hana að hún tæki annan bekk en upphaflega var samið um. Hún samþykkti það, en sá bekkur var mjög krefjandi og umsjónarkennari hans hafði óskað eftir tilfærslu vegna erfiðleika, frétti Erla seinna. Erla var þarna að stíga sín fyrstu skref í kennslu. Hún lenti í erfiðu atviki sem hafði þær afleiðingar að foreldrar eins nemanda urðu ósáttir og báru hana þungum sökum. Í því máli fannst Erlu skólastjórnendur ekki standa með sér. Hún segir svona frá:

Skólastjórinn sendi mér tölvupóst þar sem hún tilkynnti mér að þetta hefði gerst og hvort ég geti ekki haft samband við foreldrana... og ég hugsaði með mér, ok... fyrst hugsaði ég bara... trúir hún því að ég hafi gert þetta? Byrjum á því, það fór rosalega illa í mig, þarna var ég búin að vera þú veist alveg bara, ég var búin að fara í stutt veikindaleyfi af því að ég missti röddina...og var orðin alveg bara, bakið í köku og hérna, og ég svona hugsa með mér... ég prófa að hringja í mömmuna og hún svarar ekki svo að ég tala inn á talhólfíð. [...] Hringi svo í skólastjórnann og hugsa bara, af hverju á ég að hringja í hana, er þetta ekki eitthvað sem að við þurfum að ræða? Og eftir þetta þá bara, vitandi það að skólastjórinn stóð ekki með mér, ræddi ekki einu sinni málin þá fór ég í endanlegt veikindaleyfi.[...] Ég bara gat ekki mætt í skólann eftir þetta. [...] Já sko stjórinn í þessum skóla brást mér, sko hún brást mér á fleiri en einn veg, í fyrsta lagi átti hún aldrei að setja mig í þessar aðstæður, númer tvö að þegar ég leitaði eftir aðstoð þá var alltaf bara já það verður gert, það verður gert. Og svo bara... og fyrir utan náttúrulega þegar þetta atvik kemur upp þá eiginlega brást hún mér í síðasta skiptið og ég hef ekki treyst henni síðan.

Hér endurspeglast erfið reynsla fyrir kennara sem var að stíga sín fyrstu skref í kennslu. Skólastjórinn brást henni algjörlega á erfiðum tíma. Erla fékk ekki stuðning heldur var henni sýnt vantraust þar sem stjórnandi stóð ekki með henni í því erfiða máli sem hún lýsir hér að ofan. Það er vond tilfinning að geta ekki treyst yfirmanni sínum þegar á reynir.

Upplifun Söru og Ásu er svipuð hvað varðar stuðning á vinnustað. Sara fann ekki stuðning frá sínum skólastjóra. Þegar hún var komin í veikindaleyfið upplifði hún að hún væri ekki lengur hluti af vinnustaðunum. Engin eftirfylgni var með því hvaða hjálp hún væri að fá. Sara segir þetta þó vera svolítið flókið, hún hafi ekki getað hugsað sér að koma inn í skólann en á sama tíma hafi hún verið móðguð yfir því að ekki hafi verið haft samband. Hér lýsir hún sinni upplifun:

Í rauninni finnst mér ég ekki hafa fengið stuðning frá skólanum, í rauninni ekki á neinn hátt, þannig lagað, ég meina það var enginn sem greip mig, og bara... ertu ekki komin í veikindaleyfi? Ertu ekki að tala við lækni? Og annað... en það var enginn sem að... ég veit það ekki, ég er ekki að segja að maður eigi að fá send blóm eða kerti, það er í rauninni eins og ég vinni ekki þarna lengur. [...] Það er ekki verið að hringja í mig, mér er ekki boðið, en ég mætti að vísu í vor, en það var af því að ég sjálf fór, þannig að

Þetta er doltið flókið... ég hef í rauninni ekki, eins og í haust farið... Þannig á sama tíma og ég treysti mér ekki til að fara inn í skólann, þá er ég móðguð yfir því að... en samt sem áður finnst mér mjög sérstakt þegar þú ert búin að vera á vinnustað til margra margra ára og þú átt þína vinnufélaga og það er enginn sem hringir, sendir skilaboð og athugar hvernig þú hafir það, en svo þegar þú mætir á svæðið þá eiga þig allir... en þá ber fólk því við að vilja ekki trufla, en ég meina þú ert ekkert að trufla með því að spyrja hvernig þú hafir það.

Sara myndi vilja fá meiri stuðning, finna fyrir að þrátt fyrir að hún sé í veikindaleyfi þá sé hún enn hluti af vinnustaðnum sem hún hefur starfað á í lengri tíma. Hún er enn í veikindaleyfi þegar samtalið á sér stað og á enn erfitt með þá tilhugsun að koma aftur til starfa. Þessi upplifun af litlum stuðningi er varla hvatning.

Ása upplifði líkt og Sara höfnunartilfinningu. Um leið og hún var komin í veikindaleyfi fannst henni hún hafa dottið út úr starfsmannahópnum sem reyndist erfitt. Þegar hún var farin að finna fyrir þeim sterku streitueinkennum sem fjallað var um hér að ofan, og hún var að fá leyfi frá vinnu til að fara til læknis, var hún sett í veikindaleyfi án þess að hún óskaði eftir því sjálf. Upplifun Ásu af stuðningi á vinnustað lýsir hún með þessum hætti:

Í vinnunni?, nei ekki á vinnustaðnum, því að ég var einhvern veginn bara sett til hliðar þar og síðan hef ég ekki verið hluti af því, nei og var ekki hvött til að koma til baka, og nei það var ekki þannig sko... enda held ég að þessi ákvörðun um að setja einhvern í frí er svona eins og að skilja hann út undan þú veist, þetta er ekki góð leið, nei ég upplifði ekki stuðning þar. [...] Og ég upplifði meira að segja að vinir mínir sem ég vann með... tóku þessu sko, eins og ég væri að svíkja... þannig að þetta varð svolítið skrítið... en það er búið að leysa það allt seinna. Þannig að ég upplifði ekki að það væri stuðningur.

Þessar lýsingar af stuðningi á vinnustað eru nokkuð ólíkar. Sú reynsla að fá góðan stuðning frá sínum yfirmönnum er ómetanleg. Á sama tíma hlýtur það, að finna ekki fyrir neinum stuðningi og jafnvel neikvæðum stuðningi og vantrausti, að vera afar erfitt þegar veikindi eiga sér stað. Hugsanlega er enn ekki nægur skilningur á kulnun og þeim alvarlegu afleiðingum sem hún getur haft á heilsu fólks.

Þegar kom að því að heyra hvort, og hvernig stuðning viðmælendur fengu frá sínu nánasta fólki var svarið hjá öllum að sá stuðningur hefði verið góður. Allar eiga þær maka, sem þær voru sammála um að hefðu reynst þeim vel. Sigrún lýsir þeim stuðningi sem hún fékk frá sínum maka:

Hann er besti og skilningsríkasti maður í heiminum sko. [...] Hann bara sér um allt, þó að það sé allt bara í háalofti hérna, þá bara leggst ég inn í rúm með tónlist í eyrunum,

og hann er bara hérna frammi, og dílar við allt. Og hann hefur aldrei sagt neitt. [...] Hann myndi slökkva í íbúðinni sko, ef að þess... það þyrfti. Ég hefði aldrei komist svona langt, ef ég ætti hann ekki sko, hann er bara skilningsríkastur í heimi.

Hér lýsir Sigrúnu af skilyrðislausum stuðningi maka þegar mikið reynir á. Stuðningur maka skiptir viðmælendur augsýnilega afar miklu máli.

Þær Ása, Lóa og Erla lýsa líka stuðningi frá sínum mökum. Þær segja þó, að þær hafi fundið að þetta var mökunum erfitt því þá hafi heimilislífið mætt meira á þeim. Einnig minnst Lóa á að afkomuáhyggjur hafi verið einhverjar. Ása lýsir þessu vel:

Ég bara á ofboðslega gott bakland, sem betur fer.. reyndar varð þetta mjög flókið eins og fyrir manninn minn, eins og þegar ég veikist svona alvarlega, og þetta sem sagt verður þannig að ég get ekki neitt... ég get varla tekið til, ég get ekki tekið ábyrgð á neinu, ég er bara dottin út þegar þetta ástand er orðið mjög alvarlegt. Og hann þurfti bara að taka alla boltana, þú veist hann þurfti bara að muna að allir ættu að fara þangað og hingað og þetta, taka til og þrifa og passa upp á allskonar og ég veit eftir á að honum fannst þetta erfitt, og honum fannst erfitt að ég var svona... maður verður ekkert voða kátur þegar maður er svona heima og hefur ekkert fyrir stafni nema bara hugsa um hvað þú átt bágð með því að vera heima sko.

Það kemur fram í viðtölum við þær flestar að þær hafi alla jafna séð meira um heimilið en makinn. Þegar veikindin hafi tekið yfir þá hafi þær ekki verið færar um að sjá um þessa hluti og meiri ábyrgð hafi færst yfir á makann. Eðlilega hafi það verið meira álag fyrir þá. Vert að hugsa hvort jafnvægið hefði ekki mátt vera betra.

Erla er mjög ánægð með þann stuðning sem hún fékk frá sínu manni. Hún segir svona frá:

Maðurinn minn lýsti því að á tím punkti var þetta eins og að búa með gínu, hann sagði... þú ert bara ekki þarna, það er bara enginn heima. [...] Já, sko ég held að dóttir mín hafi fari í ósamstæðum sokkum í skólann í marga mánuði af því að ég bara, ég bara braut ekki saman, og þú veist maðurinn minn sá bara orðið um hana, þarna er hún í 4. bekk og ég var orðin bara virkilega illa haldin og endaði með því að maðurinn minn sagði bara... hingað og ekki lengra, það þarf að gera eitthvað, ég get ekki haldið uppi heimilinu og henni líka, ekki eins og staðan er núna. [...] náttúrulega... þegar við sögðum í blíðu og stríðu þá meinti hann það með öllu hjarta.

Hér birtist hve traustur og mikill stuðningur skiptir miklu máli eins og Erla orðar það fallega og vitnar í brúðkaupsheit þeirra hjóna, sem eiginmaðurinn virðist fyllilega standa undir. Hún upplifði góðan stuðning frá sínum manni sem greip hana og sá um heimilið og dóttur þeirra þegar hún var algjörlega orkulaus. Augljóslega var það samt eitthvað sem



bætist ofan á það sem hann sá um venjulega. Það var mikið álag fyrir hann, ásamt því hvað það var erfitt fyrir hann að horfa upp á konuna sína í mikilli vanlíðan.

Nokkrir viðmælenda nefndu að í einhverjum tilfellum í þeirra nánasta umhverfi eða vinahóp hefði ekki alltaf verið skilningur. Sigrún nefnir erfiða reynslu þegar mikilvæg manneskja í hennar lífi hafi í upphafi ekki viðurkennt veikindin og hafi litið á þetta sem hálfgerð væl. Í stuttu máli segir Sigrún svona frá:

Hún er bara svona á vinnustað, þar sem er talað svona um kennara, þú veist, ég hef heyrt það frá henni, og það er ein sem er að vinna með mér sem að á vinkonu á xxxxxx, og það er bara talað svona um kennara þar, við erum vælustétt.[...] Og hún er þá náttúrlega bara ein af þeim sem er að tala um það, hún er í þessu umhverfi, og hún áttaði sig bara ekkert á því að hún væri að haga sér svona gagnvart mér, eftir það hefur hún verið hundrað prósent stuðningur.

Slík orðræða, að litið sé á kennara sem vælustétt úti í samfélaginu, er ekki styðjandi. Þetta hafði augljóslega mikil áhrif á Sigrúnu sem var þarna niðurbrotin yfir því að vera komin á þann stað að þurfa að fara í veikindaleyfi. Viðkomandi aðili sem Sigrún talar hér um hefur séð að sér, og styður hana í dag.

Sara segir einnig að í hennar nánasta umhverfi hafi verið aðilar sem hún hafi ekki rætt sín veikindi við, því þar hafi ekki verið skilningur. Hún segir að þannig hafi það bara verið, viðkomandi hafi ekki séð þetta með sömu augum og aðrir. Hún lýsir því á þennan hátt:

Við ræðum þetta ekki og hann, ræðir ekki hvort að ég sé í vinnu eða ekki, og það var þarna þegar ég hitti hann þarna fyrst þá sagði hann bara ... ertu ekki bara að verða góð viltu ekki bara fara í vinnuna á morgun? og það var kannski svona kannski einhverjum vikum á eftir.... Þannig að ég tók bara þá afstöðu að ég bara ræði þetta ekkert við hann og konuna hans, þó við séum þú veist, nán þá bara einhvern veginn er þetta ekki það sem að þau sjá.

Fjórir viðmælendur höfðu farið í gegnum VIRK starfsendurhæfingu og voru mjög ánægðir með þann stuðning sem þeir fengu þar. Anna vildi komast að hjá VIRK en læknum hennar fannst það ekki vera staður fyrir hana svo nokkuð langur tími leið þangað til hún komst loksins að með öðrum leiðum. Hún lýsir sinni reynslu af VIRK svona:

Þannig að þegar ég loksins kemst að hjá VIRK þá er ég send á alls kyns einhver námskeið og eitthvað svona og hitti reglulega manneskju og fæ niðurgreidda sálfræðitíma sem ég var búin að bögglast með að borga sjálf og sama með sjúkrapjálfun. Þannig að loksins í lokin var ég komin með það sem ég hefði þurft að

fá í byrjun, og ég hugsa að ég hefði ekki þurft að vera svona lengi í veikindaleyfi ef ég hefði strax fengið þá hjálp.

Þarna kemur fram mikilvægi þess að fá þá hjálp sem fyrst sem býðst. Að vera í veikindaleyfi án þess að fá aðstoð gagnast hugsanlega lítið.

Hér hefur verið farið yfir þann stuðning sem þátttakendur fundu fyrir á kulnunartímabili sínu. Góður stuðningur er gulls ígildi og var viðmælendum mjög mikilvægur í ferlinu, hvort sem hann kom frá vinnustað eða nánasta umhverfi. Það var erfitt fyrir þá viðmælendur að rifja upp þau tilfelli þar sem stuðningur var af skornum skammti, neikvæður eða þegar þeir mættu skilningsleysi. Það er áfall að detta út af vinnumarkaði vegna veikinda og þá skiptir stuðningur miklu máli, ekki síst vegna þeirra erfiðu tilfinninga sem geta skapast þegar starfsferill fólks er í uppnámi, eða þarfnast breytinga. Í næsta kafla verður upplifun þátttakenda af því, að upplifa óreiðu eða breytingar á starfsferli, skoðuð.

#### **4.4 Breytingar á starfsferli**

Vinnan er fyrir flestum stór þáttur í lífinu. Að þurfa, vegna þrots í starfi, að fara í veikindaleyfi getur verið mikið áfall. Í þessum kafla verður fjallað um þá upplifun sem viðmælendur höfðu af því að geta ekki lengur gegnt því starfi sem þeir menntuðu sig til, að minnsta kosti tímabundið og hvaða hugsanir og tilfinningar fylgdu því.

Þeir viðmælendur sem voru komnir aftur út á vinnumarkað eftir veikindaleyfi höfðu tekið nokkurn sveig á sínum starfsferli. Lóa, Erla og Anna hættu tímabundið í grunnskóla eftir kulnunina og gátu ekki hugsað sér að að koma til baka. Lóa lýsir sinni reynslu: „Ég bara kvaddi um vorið ég ætlaði ekki að mæta meir, bara ætlaði aldrei að kenna bara aftur, bara aldrei“. Lóa gat á þessum tímamarki ekki hugsað sér að koma aftur í kennslu. Hún fór að vinna á stórum vinnustað, en þar fann hún sig ekki og var komin á sinn gamla vinnustað aftur ári eftir að hún datt út úr kennslunni vegna kulnunar. Lóa er eini viðmælandinn af sjö sem er aftur komin í umsjónarkennslu.

Anna segist brenna fyrir að vinna með börnum og sjá þau þroskast og læra. Hún hefur reynslu af því að upplifa þessa kennslugleði sem henni fannst hún algjörlega missa þegar hún lenti í kulnun. Anna var ákveðin í að fara aldrei í grunnskóla aftur. Hún vildi komast í vinnu sem væri ekki jafn streituvaldandi og slítandi. Hún segir svona frá:

Sko þegar VIRK var að reyna að fá mig út á vinnumarkaðinn þá sagði ég bara... allt annað en kennslu, þú veist, ég var að sækja um í xxxxbúð, þú veist, ég var að sækja um á svo fátægum stöðum, því mig langaði bara ekki til að hugsa í vinnunni, ég vildi bara fá að mæta í vinnuna, brosa og bara fara heim. Þú veist þetta var það sem að ég hugsaði, bara aldrei að kenna aftur, ég bara gat ekki hugsað mér það. [...] Ég nefnilega á þessu tímabili sem ég er að vinna mig út úr kulnuninni þá hérna, því ég bara gat ekki hugsað mér að fara aftur í skólann, það bara, mér leið svo illa bara að hugsa til þess, þessum verkefnum sem biðu mín.

Anna kemur þarna inn á þá tilfinningu að geta ekki hugsað sér að fara aftur í kennsluna. Hún lýsir því að hún geti ekki hugsað sér að fara aftur í þau verkefni sem höfðu þau áhrif á hana að henni fannst hún ekki geta meir. Tilfinningin hafi verið sú að hún hafi viljað komast í vinnu sem hafi verið laus við allt álag. Anna fór tímabundið í aðra vinnu. Hún segir þó síðar að þegar hún hafi verið farin að vinna betur í sér og hafi náð sér upp þá hafi hún hugsað með sér að hún yrði að nýta sína menntun. Anna er nú komin aftur til starfa í grunnskóla, þó ekki í umsjónarkennslu því það getur hún enn ekki hugsað sér aftur. Hún segir: „Mér finnst mjög gaman í því sem ég er að gera í dag, ég er stundum bara þegar kennarar eru að tala inni á kennarastofu um erfiðleikana með þú veist, foreldra og með agann og allt þetta þá bara, púfffff“. Kennslan togaði aftur í Önnu sem líður vel í því sem hún er að gera núna, áreitið er mun minna og ábyrgðin minni þar sem hún er ekki með marga umsjónarnemendur.

Erla fékk smjörþefinn af kennslu löngu áður en hún fór í kennaranám. Hún segir að eftir þá reynslu hafi alltaf blundað í henni að fara í kennaranám. Hún segir:

Ég gerði það samt ekki strax og gerði alls konar aðra hluti í millitíðinni en, svo bara blundaði þetta bara alltaf í mér og á endanum fór ég og ég lagði alltaf áherslu á faggreinakenndu, ekki umsjónarkennslu, og ég er mjög listræn og legg mikið upp úr listrænu og skipandi ferli í minni kennslu.

Þegar hún fór í veikindaleyfi vegna kulnunar finnst henni óhugsandi að hún færi aftur að kenna, og skipti um starf. Erla segir „Eftir að ég hætti hjá VIRK þá fór ég að vinna hjá stórfyrirtæki og sá ekki fyrir mér að fara aftur að kenna“. Erla fór að vinna hjá stórfyrirtæki en var ekki lengi þar. Hún er nú aftur komin í kennslu og kennir sína faggrein. Kennslan er það sem Erla brennur fyrir og því snýr hún aftur í grunnskóla. Reynsla hennar er þó allt önnur nú en áður, hún segir:

Naut þess í botn að vera farin að kenna aftur. [...] Finn ekki fyrir þessu álagi sem að, þú veist, bæði hef ég fullt traust á stjórnendum, ég er að vinna með fólki sem er boðið

og búið til að, og hefur bara komið að fyrra bragði og bara... ef þig vantar eitthvað þá bara lætur þú mig vita og bara allt, allt önnur aðstaða.

Þarna kemur skýrt fram hversu miklu máli það skiptir að fá góðar móttökur og velvilja á vinnustaðunum og traust frá stjórnendum. Nú er hún raunverulega að gera það sem hún menntaði sig til. Erla kennir sýna faggrein og fær til þess góðan stuðning frá samstarfsfólki.

Sigrún og Sara voru enn í veikindaleyfi þegar viðtöl fóru fram. Sigrún á mjög erfitt með að hugsa um stöðuna eins og hún er. Hana langar að vera grunnskólakennari, segir það vera sína hillu en finnst hún á hinn bóginn ekki geta það. Hún segir: „Ég er fædd í þetta starf og þetta er starfið mitt, mig langar að vinna við það, en ég mun ekki vinna við það ef það hefur svona áhrif á heimilið mitt og mig“. Þarna kemur hún inn á að hún þurfi að velja á milli velferðar sinnar og fjölskyldunnar, og starfsins. Hún getur ekki sinnt ástríðustarfinu að óbreyttu. Sigrún segir að hún voni að það verði hægt að koma til móts við hana á vinnustaðnum svo hún geti haldið áfram. Hún segir: „Ég get alveg farið í önnur störf, en mig langar það ekki... þannig að vonandi verður bara hægt að gera eitthvað fyrir mig svo ég geti haldið áfram“. Þetta lýsir ástríðunni fyrir starfinu og lönguninni til að geta unnið við það sem hún hefur menntað sig til. Hún hefur enn fulla trú á sér í starfinu bara ef aðstæður breytast.

Söru hafði alltaf langað til að vera kennari þegar hún fór í kennaranám, það kom eiginlega ekkert annað til greina. Hún telur að sér hafi gengið vel sem kennara og er umhugað um sína nemendur. Hún segir:

þú veist, ég vil að mínum nemendum gangi vel og líði vel og alls konar, þannig að í rauninni veit ég í rauninni hvað flestir mínir nemendur síðan 1998 hvað þeir heita og hvar þeir eru og í hvaða menntaskóla eða nám þeir fóru eða hvar þeir búa eða annað, því ég hef áhuga á þessu þó ég sé ekkert að hnýsast.

Sara hefur nokkuð svipaða sýn á starfið og Sigrún. Hennar upplifun er ekki sú að starfið sé henni ofviða og hún sé ekki á réttri hillu. Hún segir að hennar veikindi hafi ekki aðeins verið starfstengd, þar sem aðstæður heima fyrir hafi verið erfiðar á sama tíma og kulnunin gerði vart við sig. Þegar hún talar um starfsferilinn finnst henni hann í rauninni ekki vera í uppnámi. Hún lýsir þessu á þennan hátt: „Ég horfi eiginlega ekkert á það þannig, ég tel mig vera góðan kennara og farsælan, ég held að ég hafi ekki lent í þessu ef að

heimilisaðstæður hefðu ekki verið svona þungar“. Þarna kemur Sara inn á þá staðreynd að oft er ekki jafnvægi milli vinnu og einkalífs, og í sumum tilfellum óhjákvæmilegt að aðstæður heima hafi áhrif á líðan í vinnu. Nánar verður fjallað um jafnvægi atvinnu og einkalífs hér síðar.

Eva fór í kennaranám með það að markmiði að verða myndlistarkennari. Hún hefur alltaf verið listræn og langaði að geta nýtt sér það í starfi. Hún segir:

Ég er útskrifuð sem myndlistarkennari, og ég ætlaði alltaf að kenna myndlist, það var draumurinn, en svo bara fór ég út í þetta nám og var kannski ekki búin að kynna mér það nógu vel að það er náttúrulega bara einn myndmenntakennari í hverjum skóla og það var ansi erfitt að fá myndmenntakennslu. [...] En þú veist, ég hef passað börn síðan ég var sjö ára hef alltaf haft rosalega gaman að börnum og hef alltaf verið voða listræn og gaman að öllu svoleiðis þannig að ég hugsaði líka, að ef ég fengi ekki myndmenntakennslu þá myndi það líka koma að góðum notum í yngri barna kennslu, og ég sé að það hefur alveg 100% gert það.

Hún er ánægð með að hafa farið þessa leið í kennaranáminu. Þó svo að hún starfi ekki sem myndmenntakennari hefur myndlistin nýst henni við kennslu yngri barna. Það er þó umhugsunarvert að margir kennarar fá ekki tækifæri til að kenna sína faggrein vegna fárra stöðugilda. Eva segir að hún hafi átt mjög erfitt með að átta sig á stöðunni þegar hún hafi verið komin í veikindaleyfi og hafi ekki fundist hún geta starfað áfram sem kennari. Hún segir:

Úff, ég var bara rosalega ráðvillt, ég hugsaði með mér... hvað annað get ég gert? ég er orðin þetta gömul, ég er búin að vinna við þetta í 15 ár og ég hugsaði bara með mér... guð minn góður, hvað á ég að gera?... og ég var bara... eins og ég segi... ég ætla ekki að halda þessu áfram, ég bara og einhvern veginn hef ég alveg hugsað það að ég verð ekki grunnskólakennari að eilífu... af því að þetta er svo rosalega streituvaldandi vinna.

Eva veit að hún getur ekki boðið sjálfri sér upp á að vera í svona streituvaldandi umhverfi til langs tíma og telur að kennarastarfið verði ekki hennar starf þegar hún eldist. Það er erfið tilhugsun að geta ekki sinnt því starfi sem hún hefur menntað sig til vegna streitu.

Ása fór í kennaranám, og líkt og Eva ætlaði hún sér að verða myndlistarkennari. Hún var orðin tveggja barna móðir, reyndi að komast inn í listaháskólann, en fékk ekki inngöngu. Hún velur því kennaranámið sem annan kost. Hún segir:

Ég ætlaði að fara í Myndlistaskólann... eða Listaháskólann í myndlist og munaði mjög litlu að ég kæmist inn, en ákvað þá að nota tímann því ég var þá orðin þriggja barna... nei, tveggja barna mamma þá, að fara í Kennó, af því að það var svona parkískt og fór þá bara, og ætlaði þá bara að verða myndlistarkennari og hafði alltaf hugsað mér að þetta yrði þannig að ég myndi meira nota það sem skapandi heldur en sem sko... yrði síðan kannski einhver stífur umsjónarkennari.

Eins og fram hefur komið var það aldrei ætlun Ásu að verða umsjónarkennari. Hún vildi nýta menntun sína meira í myndlistina og fór í kennaranám svólítið með það í huga að það væri hentugt og fjölskylduvænt fyrir móður með þrjú börn. Ása er eini viðmælandinn sem hefur nú þegar skipt um starfsvettvang og hefur ekki kennt síðan hún fór í veikindaleyfi. Hún fór í annað nám í háskólanum og starfar við það fag í dag. Þegar hún er innt eftir hvernig tilfinning það var, að átta sig á að hún væri ekki á réttri hillu hvað starfsvettvang varðar, svarar hún því á þessa leið:

Já, hún var mjög skritin, mér fannst rosalega erfitt að viðurkenna fyrir sjálfri mér að ég væri ekki góð í einhverju, af því að ég er einhvern veginn þannig að ef ég tek mér eitthvað fyrir hendur þá geri ég það vel. [...] Og þess vegna var mjög erfitt að geta þetta ekki og að þurfa að átta sig á því að ég færi ekki aftur að kenna, og að mitt nám væri bara ekki meira nýtilegt sko.

Ása lýsir hér vonbrigðum með sjálfa sig. Hún taldi sig geta alla hluti og geta gert þá vel, en þarna stóð hún frammi fyrir því að finnast hún ekki valda starfinu sem hún hafði menntað sig til. Ása minnst á að hún hafi í raun alls ekki verið að gera það sem hún vildi. Hún hafi ætlað sér aðra hluti með náminu og hafi í raun ekki verið á réttri hillu.

Eins og sést á þessum niðurstöðum er viðhorf til starfsferils mjög misjafnt hjá þátttakendum. Sumir upplifðu mikla uppgjöf og gátu alls ekki hugsað sér að takast áfram á við þá áskorun sem kennsla er. Aðrir líta svo á ef starfsaðstæður væru bættar þá væru þeir tilbúnir að halda áfram. Með batnandi heilsu er það þó í flestum tilfellum að kennarastarfið kallar á og viðmælendur eru komnir aftur til starfa í grunnskóla þó svo að þeir sinni ekki sömu störfum innan hans og áður. Ása fór þó aðra leið og er nú á allt öðrum starfsvettvangi en áður.

Í næsta kafla verður fjallað um upplifun þátttakenda af jafnvægi milli atvinnu og einkalífs. Komið verður inn á hvort streita í vinnu hafi haft áhrif á einkalífið og hvort einhverjir þættir í einkalífi hafi haft áhrif á kulnunina.

#### 4.5 Jafnvægi milli atvinnu og einkalífs - áhrif á kulnun

Eitt af því sem rannsakanda langaði að skoða var hvort skortur á jafnvægi milli atvinnu og einkalífs gæti haft áhrif á kulnun hjá grunnskólakennurum. Þátttakendur voru því inntir eftir því hvernig þeim fannst þetta jafnvægi hafa verið á þeim tíma sem þeir upplifðu kulnun í starfi. Flestir voru sammála um að jafnvægið hafi ekki verið gott, vinnan hafi flætt yfir einkalífið. Gjarnan við fyrstu umhugsun fannst viðmælendum að ekkert í einkalífinu hefði haft áhrif á vinnuna en þegar betur var að gáð gæti það þó líka hafa verið. Fjórir viðmælendur eiga börn sem áttu við veikindi að stríða á kulnunartímabilinu, einnig var fjarvera maka vegna vinnu nefnd, sem og börn sem gerðu kröfur á heimili.

Þátttakendur lýstu því gjarnan að vinnan hafi tekið alla orku þeirra og tíma. Eva lýsir því svona hvernig vinnan tekur yfir:

Já eins og ég segi vinnan einhvern veginn tekur upp allan tímann, svo kemur maður heim, og maður þarf að sinna þessu helsta, maður þarf að setja í þvottavél og sinna heimavinnu barnanna og maður þarf að elda matinn og vaska upp og svo bara klukkan átta níu... ég er bara dauð, þannig... svo er fólk að segja... já viltu ekki fara í ræktina eða eitthvað... en ég bara, ég veit ekki hvenær ég ætti að gera það?

Þarna lýsir hún því að þegar hún kemur heim er vinnudeginum langt frá því að vera lokið hjá henni. Hún á eftir að sinna heimilinu og börnunum og finnst hún ekki vera búin að öllu fyrr en átta eða níu á kvöldin og hefur ekki tíma fyrir hana sjálfa. Svo lýsir hún því að hún sé gjarnan með hugann við vinnuna heima líka:

Maður er einhvern veginn alltaf samt, maður er alltaf með hugann við vinnuna, maður er oft að skoða hugmyndir, kannski komin upp í rúm og þú veist, með tölvuna og er að skoða hugmyndir... maður er alltaf með hugann við vinnuna.

Upplifun Erlu var einnig sú að hún væri í raun aldrei búin í vinnunni. Hún fékk eitt sinn ábendingu frá samstarfsmanni sem hún lýsir svona: „Einn samkennari sagði við mig... Erla, ég held að þú áttir þig ekki á því að þú ættleiddir ekki þessi átján börn“. Hún hefur áður lýst því hvernig hún lagði allt í þennan bekk sem fór með hennar heilsu og velferð fjölskyldunnar. Þarna hafa mörk milli atvinnu og einkalífs hjá Erlu verið orðin afar óljós.

Sigrún sem var með stóran umsjónarhóp lýsir því hér áður hvernig allur hennar vinnutími fór í undirbúning fyrir ýmis konar fundi tengda nemendum. Hún hafði því ekki tíma til að undirbúa kennslu á vinnutíma og því fer það fram heima. Hún segir:

Þannig að, hvar á ég að skipuleggja mig? Það fer fram heima. Þannig að það er ekkert, það er ekkert jafnvægi. [...] Og þegar ég tek dóttur mína og er að láta hana lesa, og á að vera að, þú veist, að einbeita mér að henni, þá er ég samt að svara tölvupóstum eða skipuleggja kennsluna daginn eftir eða eitthvað. [...] Og svo hérna, þú veist mæti ég kannski í tíma, og ég er kannski er ekki nógu undirbúin og þá líður mér bara illa. Þannig að ég hef alltaf frekar kosið að eyða tíma hérna heima í að skipuleggja mig og mæta þá skipulögð og líða vel, heldur en að mæta óundirbúin og þú veist, líða illa í vinnunni. Þannig að það er bara ekkert jafnvægi eins og staðan er núna.

Sigrún velur að undirbúa kennslu heima frekar en að koma óundirbúin til vinnu. Skortur á jafnvægi milli atvinnu og einkalífs er greinilega mikill. Hana langar, eins og komið hefur fram, að komast aftur í kennsluna en eitthvað verður að breytast til að rjúfa þennan hring ójafnvægis. Hún getur ekki lagt það á sig og fjölskylduna áfram að taka vinnuna stöðugt með sér heim. Sigrún upplifir ekki að erfiðleikar í einkalífi hafi áhrif á vinnuna, henni finnst ójafnvægið skrifast eingöngu á vinnuna.

Anna upplifði mikið orkuleysi á þeim tíma sem hún fór að finna fyrir einkennum kulnunar án þess í raun að átta sig á hvað væri að gerast. Hún lýsir lífinu á þeim tíma á eftirfarandi hátt:

já eins og ég segi þá stundaði ég ekki líkamsrækt þarna. [...] En mér fannst ég bara ekki hafa tíma fyrir neitt, en samt gerði ég ekki neitt. [...] Þannig að mér fannst bara lífið vera að fara í vinnuna, koma heim, ná kannski þarna tveimur tímum því að ég var orðin svo þreytt, fór bara heim eftir kennslu, náði þarna tveimur tímum í að stara út í loftið eða gera ekki neitt þangað til allir voru komnir heim, eða eitthvað svoleiðis. Þannig að þú veist... í rauninni gerði ég ekki neitt, nema bara sinna krökkunum, hafa kvöldmatinn, fara í búðina og eitthvað svona, ég var ekkert að sinna mér, og mér fannst ég rosalega uppgefin og ekki hafa tíma fyrir það heldur.

Anna hafði ekki orku í að nýta þann tíma sem hún í raun hafði til að gera eitthvað fyrir sig sjálfa. Það er afar áhugavert hvað það, að sinna börnum og heimili, er sjálfsagður hlutur að henni finnst hún samt ekki hafa verið að gera neitt. Anna segir sjálf þegar hún ræðir þetta að auðvitað sé það vanvirðing við húsmæður að tala svona. Maki Önnu var í krefjandi starfi á þessum tíma og var mikið upptekinn í vinnu og gjarnan fjarverandi frá heimili. Hún segir að það hafi trúlega líka haft einhver áhrif á það hvernig henni hafi liðið á þessu tímabili.

Eins og fram kom í upphafi þessa kafla er það gjarnan þannig að þátttakendum finnst vinnan mjög ráðandi þáttur í því að þeir enduðu í veikindaleyfi vegna kulnunar. Flestir



tengdu þó við að vissulega hafi þættir í einkalífinu haft áhrif á líðan þeirra bæði í vinnu og heima. Þegar Ása var innt eftir jafnvægi milli atvinnu og einkalífs svarar hún því á þennan veg:

Já já, ég held það, þetta er bara venjulegt, sumir dagar voru flóknir en aðra daga var þetta bara venjulegt, en það var ekki þannig að heimilislífið væri eitthvað rosalega erfitt sem gerði það að verkum að maður ætti ekki að funkera... bara stundum erfitt og stundum er það auðvelt.

Hún upplifir að þetta hafi bara verið venjulegt, „stundum erfitt, stundum auðvelt“ og bætir svo við seinna „eins og lífið er“. Síðar í viðtalinu nefnir hún að barn á heimilinu hafi átt erfitt á þessum tíma sem hafi eflaust haft áhrif, hún bætir við: „Jú auðvitað hafði það áhrif, þegar þú ert komin með einkennin þá lestu ekki salinn, að þá verður allt áreiti, þá er eitt erfitt barn bara mjög flókið. [...] Af því þú átt bara minna inni“. Hún áttar sig á að vissulega hafi allt áhrif, og allt reynist erfitt þegar þú ert komin með einkenni kulnunar. Þá verður lífið erfiðara á öllum vígstöðvum og hugsanlega ekki alltaf hægt að vita nákvæmlega hver orsök og afleiðing streitunnar er hverju sinni.

Eva, Sara, Erla og Lóa eiga allar börn sem að voru að kljást við kvíða á því tímabili sem kulnunin átti sér stað. Þær eru allar sammála um það að vissulega hafi það haft áhrif. Sara segir það ekki hafa verið minni áhrifaþáttur en álagið í starfinu. Gefum Söru orðið:

Já þannig að þetta var svona, var bara einhvern veginn... ég veit það ekki... bara of mikið sko. [...] Í rauninni var desember og janúar mjög þungir hérna heima, með hana fárveika en ég skrifa það samt í rauninni meira... ég held að ég hafi ekki lent í þessu ef að heimilisaðstæður hefðu ekki verið svona þungar.

Þarna lýsir hún því álagi að vera með veikt barn heima á sama tíma og álagið í vinnunni var mikið. Álag í vinnu eitt og sér er nóg til að valda mikilli streitu, hvað þá þegar alvarleg veikindi á heimili bætast þar ofan á. Ása var því þarna að eiga við mikið álag í sínu persónulega lífi ofan á álagið sem var í vinnunni. Þetta var of mikið á sama tíma, bæði í vinnu og heima og því fór sem fór.

Lóa segir að það hafi verið margt í gangi heima á þeim tíma sem hún hafi endað í veikindaleyfi frá vinnu. Hún segir að án efa hafi það haft áhrif. Hún segir:

Uuu já, það gerði það örugglega, umm þú veist, hérna já algjörlega, maður getur aldrei slitið þetta í sundur... maður ætlar að gera það en, og auðvitað getur maður alveg skilið hluti eftir, en þú veist, þetta hlýtur alltaf að hafa áhrif, Já, já algjörlega.

Hún segir jafnvægið því ekki hafa verið gott, það hafi verið smitáhrif í báðar áttir, bæði frá einkalífi yfir í vinnu og frá vinnu yfir í einkalíf. Það er ekki hægt að aðgreina það sem er í gangi heima frá vinnunni nema að nokkru leyti. Lóa gat heldur ekki skilið þá streitu sem fylgdi starfinu eftir fyrir utan heimilið. Hún lýsir jafnvæginu á þennan hátt:

já það var bara alls ekki gott, þú veist, það er alls ekki gott að koma heim og hafa ekki orku í að einu sinni sko vera almennileg við fólkið sitt, og það náttúrulega bara smitaði, það smitaðist alveg þar á milli.

Lóa kom heim orkulaus og líðan hennar bitnaði á hennar nánasta fólki. Hún gerði sér í rauninni ekki grein fyrir þessu fyrr en hún var komin í veikindaleyfi og búin að ná nokkrum bata og horfði í baksýnispegilinn. Hún þekkir einkennin núna og gætir að sér þegar henni finnst hún vera að fara út af sporinu.

Án efa er hægt að segja að ójafnvægi milli einkalífs og atvinnu hafi haft áhrif á kulnunina hjá þátttakendum. Það er misjafnt hversu mikil áhrif viðmælendur telja að erfiðleikar í einkalífi hafi haft á líðan sína en flestir sjá einhverja tengingu. Allir þátttakendur voru þó fullvissir um að streita og erfiðleikar í vinnu höfðu áhrif á líðan í þeirra persónulega lífi.

Hér í framhaldi verður fjallað um lífið í og eftir kulnun. Komið verður inn á þær tilfinningar sem þátttakendur upplifðu þegar þeir voru komnir í veikindaleyfi vegna kulnunar, og hvernig þeir hafa náð að halda áfram með lífið í og eftir kulnun.

#### **4.6 Lífið í og eftir kulnun**

Meirihluti viðmælenda upplifði erfiðar tilfinningar þegar þeir þurftu að horfast í augu við það að fara í veikindaleyfi frá vinnu. Skömm, samviskubit, reiði, vonbrigði og jafnvel fordómar eru þær tilfinningar sem þeir nefna. Viðmælendur voru á mjög misjöfnum stað þegar gagnaöflun átti sér stað. Þær Sara og Sigrún voru báðar enn í veikindaleyfi og voru báðar að upplifa kulnun í annað skipti á starfsferlinum. Aðrir viðmælendur voru komnir aftur á vinnumarkaðinn, ýmist innan grunnskólans eða á annan starfsvettvang.

Sigrún var sár og reið yfir að vera komin aftur nánast á sama stað og ári áður þegar hún þurfti að fara í veikindaleyfi. Hún kenndi sjálfri sér svolítið um að hafa ekki þekkt merkin fyrr og leyfa þessu að gerast aftur. Hún vissi þó að það væri ekki við hana að sakast og var

í raun líka glöð yfir að vera búin að koma sér út úr aðstæðunum og setja sig og fjölskylduna í fyrsta sætið. Að sama skapi veit hún ekki hvað tekur við. Hún segir:

En svo er ég líka bara, þú veist, ég veit það ekki, ég er einhvern veginn búin að vera í lausu lofti líka þú veist, ég veit ekki alveg hvernig mér á að líða, af því að ég mér var ætlað að verða kennari, eða þú veist vinna með fólk, og ég á að vera kennari, en mig langar það ekki lengur á meðan þetta er svona ástand. [...] Þú veist... að ég þurfi að berjast fyrir að fara í fá stuðning inn til mín, æ þurfa fá kvíðahnút yfir því að þurfa að hringja í foreldra, þú veist, mér langar ekki í þetta aftur.

Rannsakandi hafði samband við Sigrúnu tveimur mánuðum eftir að viðtalið var tekið til að kanna hvernig henni reiddi af. Þá var Sigrún komin til baka í fimmtíu prósent starf en leið enn mjög illa. Sigrún segir að hún hafi verið að vinna í að skrifa uppsagnarbréfið og hafi kviðið því að þurfa að vinna uppsagnarfrestinn. Sigrún er mætt aftur til vinnu en líður alls ekki vel og vill koma sér út úr þessu niðurrífandi álagi sem vinnan er.

Skömm er tilfinning sem flestir viðmælendur tala um að hafa fundið fyrir. Skömm yfir að hafa ekki náð að ráða við aðstæður og skömm yfir að finnast þeir ekki vera nógu veikir til að vera í veikindaleyfi og mæta ekki til vinnu. Fram kemur að viðmælendur hafi í einhverjum tilfellum nánast falið sig á opinberum stöðum því þeir skömmuðust sín fyrir þá stöðu sem þeir voru í. Anna lýsir því hvernig henni leið þegar hún var nýkomin í veikindaleyfi, hún hafi bæði upplifað skömm og samviskubit:

Fyrst þá var ég bara ofboðslega sár að ég myndi enda bara á kassa í Bónus eða eitthvað, því mér fannst ég... ég skrifaði náttúrulega sjálfan mig mjög lágt líka, ég kunni ekkert annað en að vera kennari. Það er náttúrulega takmarkaður skilningur á þessu, ef að maður er heilbrigð manneskja og hefur ekki lent í svona andlegu, áfalli eins og þetta er þá er svolítið erfitt að þú skiljir þegar ég segi að ég bara gat ekkert gert, ég bara grét og mér bara leið illa alltaf, svo þegar mér var sagt að gera eitthvað til að láta mér líða vel, þá var ég með samviskubit yfir því... af hverju er ég ekki í vinnunni, af hverju er ég á kaffihúsi núna, skilurðu? [...] Bara allir í vinnunni eitthvað með þennan erfiða bekk minn að alveg að sligast undan honum og ég er bara á kaffihúsi.

Samviskubit gagnvart samstarfsfólki kemur þarna fram hjá Önnu. Hún hefur áhyggjur af því að verkefni hennar lenda á öðrum. Eva kemur einnig inn á þann þátt. Þegar hún er innt eftir þeim tilfinningum sem hún fann fyrir þá kemur þetta samviskubit fram. Hún vissi að hennar verkefni myndu lenda á samstarfskonu. Hún segir: “Þegar ég dett út þá var ég með rosalegt samviskubit yfir að skilja hana eina eftir, það sat alveg fast í mér, fannst ég alveg vera að bregðast henni”.

Anna kemur einnig inn á hér að ofan að skilningur frá samfélaginu hafi hugsanlega ekki verið nógu mikill. Sú ímynd sem almenningur hefur af veikum fólki er gjarnan að það geti ekki leyft sér að vera glatt og fara út á meðal fólks. Sara tekur í sama streng og Anna, hún býr í nágrenni við vinnustaðinn sinn og upplifði að hún hafi verið á varðbergi gagnvart samfélaginu þar sem hún bjó, hún hafi hálfpartinn falið sig. Hún segir:

Það er alltaf þessi skömm sem að er erfið, og hún fylgir mér alltaf... en ég er ekki með hana lengur. [...] Ég átti rosalega erfitt með að fara í sund, og ég var alltaf að tékka á stundatöflunni af því að mínir nemendur voru í sundi, og þá var ég kannski að bíða inni í klefa... en þetta er ekkert svona núna. [...] Ég er ekki að fela mig núna eins og ég gerði. [...] Já þetta var einhvern veginn svona... skömmin og ... [...] Þetta er rosalegt tabú, þetta sést ekki... fólk vill bara, liggur við, vill að þú lítir illa út og sért bara heima liggjandi uppi í rúmi í einhverjum görmum sko.

Sara vildi auka skilning á hennar veikindum og skrifaði pistil á samfélagsmiðil. Henni fannst það hjálpa mikið og var þakkað fyrir af öðrum að opna umræðuna. Það er eins og enn vanti upp á það í okkar samfélagi að veikindi af völdum streitu og álags séu jafn viðurkennd og önnur veikindi. Viðmælendum finnst þeir hafa þurft að afsaka sig og ekki hafa fengið nógu mikinn skilning. Það hafi líka fylgt því skömm og vonbrigði að hafa upplifað að ráða ekki við vinnuna. Ása lýsir því svo þegar hún var komin í veikindaleyfi:

Það eru bara verstu tilfinningar sem ég hef fundið... í fyrsta lagi ofboðsleg skömm, að geta þetta ekki, af því að aðrir geta þetta, og mér fannst ég hugsa mjög mikið af hverju geta aðrir þetta en ekki ég... hvað er það sem er að mér sem að hérna gerir það að verkum að ég ræð ekki við venjulegt kennsluálag.

Ása lýsir þarna mikilli sjálfsgagnrýni. Hún braut sjálfa sig niður og lýsir þessu sem „venjulegu kennsluálagi“ þó hún viti að álagið hafi verið mikið. Hún segir þó að hún hugsi ekki svona lengur. Lóa lýsir því einnig sem miklum vonbrigðum að fara á þennan stað og ráða ekki við aðstæður. Þegar hún er innt eftir sínum tilfinningum segir hún:

Aðallega held ég þú veist, sorg og uppgjöf, vonbrigði þú veist, vonbrigði með að, þú veist, hafa ekki náð að tækla þetta, af því að ég ætlaði svo sannarlega að gera þetta, .... líka þínu léttir, þú veist, ókey nú er þetta bara... nú þarf ég ekki, ég þarf ekki að fara og þykjast.

Lóa var búin að fara lengi á hnefanum og upplifði það sem ósigur að hafa ekki náð að „tækla þetta“. Þó segist hún innst inni hafa verið fegin þegar hún hafi verið komin í

veikindaleyfi að hafa getað slakað á og þurfa ekki að „þykjast lengur“ og mæta til vinnu þar sem hún hafi algjörlega verið komin á endastöð.

Fimm viðmælenda leituðu til VIRK starfsendurhæfingar. Þátttakendur voru mjög ánægðir með þá þjónustu sem þeir fengu þar, fannst þeir fyrst finna fyrir bata þegar þeir voru komnir í það ferli og fóru að sjá fram á veginn. Þeir viðmælendur sem voru komnir aftur út á vinnumarkaðinn eftir kulnunina áttu það sameiginlegt að hafa allir prófað annan starfsvettvang áður en þeir fóru aftur í kennslu. Ása er sú eina sem ekki hefur starfað í grunnskóla eftir kulnunina og Lóa sú eina sem er komin aftur í umsjónarkennslu. Hinir eru starfandi innan grunnskólans við annars konar kennslu.

Eftir að hafa upplifað kulnun eiga þær Lóa, Ása og Anna það sameiginlegt að hafa þurft að breyta lífi sínu. Þær þurfa að gæta að sér og þekkja sín mörk. Lóa lýsir sinni upplifun:

Já ég finn hvað ég hef mikið minna þol heldur en áður, ég er ekkert mikið að gera þegar ég kem heim, þú veist, þá er ég bara búin, og ég bara reyni líka ekki að sinna öllu, þú veist ég bara stundum segi ég bara...f heyrðu ókey, þú veist, þetta er ekki eitthvað sem að er í forgangi, þetta verður ekki gert í dag, ég þarf að passa mig rosalega vel að hvíla mig ég má ekki gera of mikið, það má ekki vera of mikill stressfaktor.

Lóa forgangsraðar öðruvísi og þekkir merkin þegar hún gengur sér of nærri og gefur sér þá leyfi til að slaka á. Hún er meðvitaðri um að sumir hlutir mega bíða, svo sem heimilisstörf sem hún var að láta hafa áhrif á sig áður. Anna hefur svipaða reynslu og Lóa, hún upplifir að hún hafi ekki náð sér að fullu þó svo að nú séu um sjö eða átta ár liðin. Hún segir:

Ég hef aldrei almennilega jafnað mig á líkama né sál. Þá meina ég að ég kann núna að meta hvenær ég er að "fara yfir um" hvenær ég þarf að róa mig og einfalda lífið svo ég höndli það betur. Ég þoli oft lítið, til dæmis álagstímar verða oft erfiðir. Því tel ég mig mjög viðkvæma í þessum málum.

Anna þarf að fara vel með sig, gæta að öllu álagi og hlúa vel að heilsunni.

Ása er einnig meðvitaðri um sín takmörk eftir þá reynslu að hafa lent í kulnun. Hún hefur breytt um lífsstíl og er meðvituð um hvað hentar henni. Hún passar betur mataræði, svefn og orku. Hún segir:

Ég lifi breyttum lífsstíl, ég lifi allt öðruvísi í dag en þá, ég þarf til dæmis að passa... ég er enn þá orkunísk... og ég þarf að passa mig rosalega á að vaka ekki of lengi, ég þarf

að lifa svolítið eins og barn, passa svefninn og passa mataræðið og passa að borða og drekka og svona hverja ég hitti... ég er enn þá þannig að ég er ekki nálægt neikvæðum... og ég bara vel að, sem sagt, fara alltaf áfram veginn... ekki dvelja í þessu.

Þegar Ása talar um að vera „orkunísk“ á hún við að hún sparar orkuna sína. Hún til dæmis reynir eftir fremsta megni að umgangast ekki fólk sem er neikvætt og sýgur úr henni orkuna. Ásu finnst þó mikilvægt að það komi fram að það sé líf eftir kulnun. Það er ekki ávísun á að verða öryrki eða að ná sér ekki á strik eftir þessa reynslu.

Eva segir að hún hafi náð að safna orku í veikindaleyfinu og hafi loksins getað farið að sinna sjálfri sér. Hún hafi farið að stunda líkamsrækt og gera hluti sem henni hafi ekki fundist hún hafa tíma til að gera áður. Henni líður mjög vel í dag og er sátt í því starfi innan grunnskólans sem hún gegnir núna. Erla var lengi að ná sér. Hún segist í upphafi hafa verið með fordóma fyrir því að fara í veikindaleyfi. Hún segir:

Það er erfiðasta sem ég hef gert að þurfa að fara í veikindaleyfi. Að heyra lækinn segja... þú þarft að fara í veikindaleyfi... var bara svona, ég hafði alveg fordóma fyrir þessu að þurfa að fara í veikindaleyfi og hvað þá svona langt veikindaleyfi, en ég þurfti líka bara að gera mér grein fyrir því að ég var bara tóm.

Hún segir að hún hafi verið fljót að kyngja stoltinu þar sem hún hafi fundið að hún hafi ekki getað haldið áfram eins og heilsan hafi verið orðin. Það sem henni hafi þótt erfiðast var, að á tímabili hafi hún verið skráð öryrki. Erla fór síðar til VIRK starfsendurhæfingar og nýtti sér þar allt sem henni var boðið og hefur gríðarlega góða reynslu af því. Hún hefur nú náð sér vel á strik og segir að henni hafi aldrei liðið betur. Gefum Erlu orðið:

Þetta er það besta sem hefur komið fyrir mig, ég hef aldrei verið eins sterk andlega og ég er í dag. Ég hef aldrei farið í felur með þetta, eitt af því besta sem ég hef gert fyrir sjálfa mig, það var að fela það ekki heldur bara ræða það, og ef að fólk vildi ekki ræða það, þá bara fínt, þá bara tók ég pásu frá því fólki. [...] Ég hef verið spurð að því núna... ertu alltaf svona kát? ... Ég sagði, veistu það... að ég er búin að læra af biturri reynslu að það hefur ekkert upp á sig að vera að stressa sig yfir einhverju sem gerist kannski ekki.

Uppbyggilegt viðhorf hjá Erlu eftir að hafa gengið í gegnum mjög erfiða reynslu. Hún hefur unnið sig vel út úr erfiðleikunum með mikilli elju og tekið þeirri aðstoð sem henni hefur boðist og nýtt sér hana vel. Hún kemur líka inn á mikilvægi þess að fara ekki í felur með veikindi sín. Sömu sögu hafa aðrir viðmælendur. Flestir segja það mikilvægt að ræða hlutina og hafa ekki farið leynt með það að hafa lent í kulnun. Það kom fram hjá

viðmælendum að þeim fannst mikilvægt að taka þátt í rannsókninni svo þeirra saga heyrðist og umræðan um kulnun grunnskólakennara opnaðist enn frekar.

Hér hefur ráðandi niðurstöðum rannsóknarinnar verið gerð skil. Viðmælendur komu allir inn á þau fjölmörgu og krefjandi störf umsjónarkennarans sem þær sinntu á kulnunartímabilinu, en einkum voru það nemendur með greiningar og frávik í hegðun, og krefjandi foreldrar sem höfðu neikvæð áhrif á líðan þeirra. Fjallað var um þau andlegu og líkamlegu einkenni sem þátttakendur fundu fyrir en þau voru mörg hver alvarleg. Komið var inn á þann stuðning sem þær fengu á þeim tíma sem kulnunin átti sér stað og þau áhrif sem hann hafði. Þær sem nutu góðs stuðnings frá vinnustaðnum sínum eru til að mynda enn starfandi á sama stað á meðan hinar sem upplifðu lítinn eða jafnvel neikvæðan stuðning höfðu flutt sig í annað starf. Allir viðmælendur upplifðu að kulnunin hefði haft áhrif á starfsferil þeirra og upplifðu óöryggi og vanmátt gagnvart því starfi sem þær höfðu menntað sig til. Upplifun þátttakenda af jafnvægi milli atvinnu og einkalífs var svolítið misjöfn en flestar áttu þær sameiginlegt að finnast vinnan flæða yfir einkalífið. Einnig voru þær sammála um að hlutir í einkalífinu hafi á köflum einnig haft áhrif á vinnuna. Komið var inn á lífið eftir kulnun og þau áhrif sem kulnunin hefur haft á líf þeirra. Sumar eiga enn, eftir langan tíma, nokkuð í land með að ná fyrri heilsu meðan aðrar voru á góðum stað og komnar með fyrra starfsþrek.

## 5 Samantekt og umræður

Í næstu köflum verða teknar saman helstu niðurstöður rannsóknarinnar. Í fyrsta kafla sem nefnist *samantekt* verða niðurstöður dregnar saman og rannsóknarspurningum þessa verks svarað. Í öðrum hluta sem kallast *umræður* verður leitast við að fjalla um niðurstöður rannsóknarinnar í samhengi við fræðilegan bakgrunn verksins. Í þriðja hluta verður fjallað um þá *lærdóma* sem rannsakandi telur að draga megi af þessu meistaraverkefni. Að síðustu kemur kaflinn *lokaorð* þar sem rannsakandi lítur yfir farinn veg við lok verkefnavinnunnar.

Tilgangur rannsóknarinnar var í fyrsta lagi að kanna upplifun þeirra grunnskólakennara sem rætt var við af kulnun í starfi. Í öðru lagi að kanna áhrif kulnunar á starfsferil viðmælenda og í þriðja lagi kanna hvernig jafnvægi milli atvinnu og einkalífs hefur áhrif á kulnun hjá þátttakendum.

### 5.1 Samantekt á niðurstöðum

Rannsóknarspurningarnar sem lagt var upp með voru þrjár talsins:

- Hvað einkennir upplifun og reynslu grunnskólakennara sem rætt var við og gengið hafa í gegnum kulnun?
- Hvernig birtast áhrif kulnunar á starfsferilþróun viðmælenda?
- Hvernig hefur jafnvægi vinnu og einkalífs áhrif á kulnun viðmælenda?

Hér í framhaldi verður leitast við að svara spurningunum þremur einni af annarri.

Fyrsta spurningin snýr að því hvað einkennir upplifun og reynslu þeirra grunnskólakennara sem rætt var við og gengið hafa í gegnum kulnun.

Meginniðurstöður leiddu í ljós að þeir grunnskólakennarar sem tóku þátt í rannsókninni upplifðu mikla streitu í starfi. Umsjónarkennslan og þau fjölmörgu verkefni umsjónarkennarans töldu þátttakendur að hefði verið meginorsök kununarinnar. Erfiðir nemendur, það er nemendur með greiningar, svo sem ADHD, einhverfu eða hegðunarvanda voru einkum það sem þeir sögðu að hefðu reynt mest á. Þátttakendur hefðu þurft stuðning, sem þeir jafnan báðu um en fengu ekki, til að geta sinnt þessum nemendum. Samstarf við krefjandi foreldra nefndu þeir einnig að gæti skapað álag og streitu. Viðmælendur sögðust eiga í góðum samskiptum við flesta foreldra en þeir



foreldrar sem þátttakendur kölluðu gjarnan „krefjandi foreldra“ ollu streitu. Krefjandi foreldrar gerðu óraunhæfar kröfur á kennarann, gátu verið yfirgangssamir í samskiptum, voru stjórnsamir og fóru jafnvel inn á starfssvið kennarans.

Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu einnig í ljós að allar þátttakendur upplifðu bæði andleg og líkamleg einkenni kulnunar. Allir fundu fyrir örmögnun og miklu orkuleysi í aðdraganda kulnunarinnar og á meðan henni stóð. Depurð, kvíði og vonleysi voru einnig orð sem þeir notuðu yfir líðan sína. Flestir upplifðu sterk líkamleg einkenni sem þó voru mismunandi milli þátttakenda. Bólgur í líkama, hækkaður blóðþrýstingur, eyrnasuð, höfuðkvalir og minnisleysi voru einkenni sem þeir meðal annars fundu fyrir.

Niðurstöður leiddu í ljós að góður stuðningur á meðan á kulnuninni stóð var þátttakendum mikilvægur. Þeir upplifðu þó mjög misjafnan stuðning, einkum frá vinnustað en sumir upplifðu mikinn og góðan stuðning meðan aðrir upplifðu lítinn eða engan stuðning og jafnvel vantraust. Hluti þátttakenda upplifði vilja frá stjórnendum til að veita stuðning, en töldu að peningar hefðu haft áhrif á að ekki mátti ráða inn meiri mannskap og veita þannig stuðning inn í umsjónarbekk. Stuðningur frá nánasta umhverfi var almennt góður, einkum stuðningur frá maka sem var að flestra mati mjög góður. Það kom fram hjá nokkrum þátttakendum að álag á maka hefði aukist mjög þar sem þeir þurftu nú að sinna heimili og börnum í meira mæli en áður vegna veikindanna. Þátttakendum fannst í einstaka tilfellum ekki nægilegur skilningur og þekking á kulnun í samfélaginu, upplifðu sjálfir skömm yfir að vera í veikindaleyfi vegna kulnunar og mættu í einhverjum tilfellum skilningsleysi. Upp úr stóð að mati meirihluta viðmælenda stuðningur er fólst í því að fara í gegnum starfsendurhæfingu hjá Virk. Þar fengu þær þá aðstoð sem þær þurftu á að halda og þar hófst sjálfsvinnan sem kom bataferli þeirra af stað.

Önnur rannsóknarspurningin sem lagt var upp með var að kanna hver áhrif kulnunarinnar hefðu verið á starfsferil viðmælenda.

Niðurstöður sýna að áhrif kulnunar á starfsferil voru margvísleg. Meirihluti þátttakenda upplifði vonbrigði og fannst þeir vera í lausu lofti. Þeir upplifðu vonbrigði með að geta ekki sinnt því starfi sem þeir höfðu ástríðu fyrir og höfðu menntað sig til. Einnig dró úr trú á eigin getu, þegar þeir upplifðu að ráða ekki við starf sem aðrir réðu við. Allir viðmælendur höfðu reynslu af því að geta ekki hugsað sér að fara aftur að kenna í

upphafi veikindaleyfis. Þeir gátu ekki hugsað sér álagið og streituna sem fylgir kennslu aftur. Hluti þátttakenda fór tímabundið til annarra starfa en var svo kominn aftur í kennslu en aðeins einn þátttakandi var kominn aftur í umsjónarkennslu. Einn þátttakandi söðlaði alveg um, fór í nýtt háskólanám og starfar við þá grein í dag. Því má segja að sýnileg áhrif kulnunar á starfsferilþróun viðmælenda hafi birst, en með mis miklum hætti þó. Starfsvalið byggir bæði á áhuga og gildum viðmælenda og þrátt fyrir tilraunir til að skipta alfarið um starfsvettvang þá birtist starfið nánast líkt og köllun í lífi viðmælenda þar sem flestir snúa, með mjög svipuðum hætti, aftur til starfa þrátt fyrir tilraunir til annars. Vert er að veita því athygli að einhverjir höfðu tvívegis upplifað kulnun í starfi sem minnir á mikilvægi þess að geta dregið úr álagi þegar kennarar snúa aftur til baka til starfa að starfsendurhæfingu lokinni, kjósi þeir svo. Áhugi og skuldbinding í garð kennarastarfsins er sannarlega til staðar þrátt fyrir álag og áskoranir í starfi, sem í einhverjum tilvikum gekk nærri heilsu viðmælenda og jafnvel oftar en einu sinni sem minnir ekki síst á mikilvægi þess að læra af reynslu þeirra.

Þriðja og síðasta rannsóknarspurningin snéri að því hvort skortur á jafnvægi milli atvinnu og einkalífs hafi haft áhrif á kulnun hjá þátttakendum.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að þátttakendur töldu gjarnan að jafnvægi milli atvinnu og einkalífs hefði ekki verið nægilega gott þegar kulnunin átti sér stað, einkum hefði vinnan flætt yfir einkalífið. Viðmælendur komu örmagna heim að loknum vinnudegi og höfðu ekki orku í að sinna því sem þeir hefðu viljað svo sem fjölskyldu eða líkamsrækt. Einnig fór undirbúningur fyrir kennslu í einhverjum tilfellum fram heima og kom einnig fyrir að foreldrar virtu ekki mörk kennarans og höfðu samband utan vinnutíma. Einkalífið hafði að mati flestra einnig áhrif á kulnunina þó svo það hefði ekki verið eins stór þáttur og vinnan. Veikindi barna, krefjandi vinna maka og börn sem gerðu kröfur höfðu áhrif á líðan þátttakenda sem hefur eflaust haft áhrif á kulnunina.

## **5.2 Umræður**

Í þessum kafla verða niðurstöður rannsóknarinnar settar í fræðilegt samhengi. Fjallað verður um umsjónarkennslu, einkenni kulnunar, stuðning, breytingar á starfsferli og jafnvægi milli atvinnu og einkalífs.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að utanumhald um þau fjölmörgu verkefni umsjónarkennarans ollu streitu í starfi. Allir þátttakendur nefndu þann fjölbreytta nemendahóp sem þeim var ætlað að sinna án viðunandi stuðnings eða sérstakrar þekkingar á vanda nemenda. Hegðunarvandi nemenda var stór streituvaldur og nemendur með fjölþættan vanda sem þurftu mikinn stuðning. Sú upplifun að hafa ekki stjórn á umsjónarhópnum var gjarnan það sem olli mestu álagi. Þessar niðurstöður ríma við niðurstöður annarra rannsókna um líðan grunnskólakennara í starfi. Fram hefur komið að íslenskir kennarar upplifa meiri hegðunarvanda nemenda en kennarar í nágrannalöndunum (Ragnar F., 2019). Aðrar rannsóknir á hversu stór vandi hegðun nemenda er, sýna að jafnan eru tveir til þrír nemendur í hverjum bekk með hegðunarvanda og kennarar þurfa að takast á við hegðunarvanda einu sinni í viku eða oftár (Ingvar og Ingibjörg, 2006; Anna Lind og Snæfríður Dröfn, 2014). Kvíði því tengdu að stýra hegðun nemenda er ein algengasta ástæða þess að kennarar hætta í starfi (Cangelosi, 2004) og hafa íslenskar rannsóknir einnig leitt í ljós að erfið hegðun nemenda fá kennara til að hugsa um að hætta kennslu (Anna Lind og Snæfríður Dröfn, 2014). Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að þátttakendur íhuguðu allir að hætta kennslu og stór hluti þeirra hvarf til annarra starfa tímabundið einkum vegna hegðunarvanda nemenda. Flestum þátttakendanna fannst sú orka og sá tími sem fór í agamál án viðunandi stuðnings eiga veigamestan þátt í kulnuninni.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu einnig að samskipti við foreldra ollu streitu. Meirihluta þátttakendanna fannst það tvímælalaust hafa haft áhrif á líðan og kulnun í starfi. Þátttakendur ræddu um að við langflesta foreldra hefðu þeir átt farsælt samstarf en þeir foreldrar sem ollu streitu í samskiptum kölluðu viðmælendur gjarnan „krefjandi foreldra“. Dæmi voru um að foreldrar virtu ekki mörk kennarans, höfðu samband utan vinnutíma og gerðu óraunhæfar kröfur. Kennarar upplifðu einnig vantraust frá foreldrum. Þátttakendur upplifðu yfirgangssemi frá foreldrum svo sem í viðtölum eða á fundum þar sem nemandinn var jafnvel áheyrandi. Foreldrasamskipti hafa áður verið nefnd sem einn þeirra þátta sem hafa aukið álag og ábyrgð í starfi kennara (Sólveig og Hafdís, 2010). Auknar kröfur koma frá foreldrum sem oftast eru báðir útvinnandi og hafa því minni tíma til að sinna börnum sínum og treysta því í meira mæli á stuðning við umönnun frá kennara (Nanna Kristín, 2007). Niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu að þeir þátttakendur sem

voru enn að starfa í grunnskóla en ekki sem umsjónarkennarar fannst muna miklu að bera ekki sömu ábyrgð á foreldrasamskiptum og áður.

Í niðurstöðum rannsóknarinnar kom fram að allir viðmælendur lýstu tilfinningaþroti eða örmögnun. Þeir fóru áfram á hörkuni án þess þó að gera sér alltaf grein fyrir því, unnu sína vinnu eins og þeim frekast var unnt og voru svo andlega tómir þegar heim var komið að loknum vinnudegi. Þátttakendur lýstu kvíða fyrir að mæta til vinnu og takast á við þau verkefni sem þar biðu og tókust á við einn dag í einu. Þessi örmögnun eða tilfinningaþrot er einn þeirra þátta sem fjallað er um í kenningu Christinu Maslach um kulnun í starfi. Samkvæmt kenningunni er tilfinningaþrot meginþáttur kulnunar. Tilfinningaþrot lýsir sér þannig að einstaklingar upplifa mikla þreytu bæði andlega og líkamlega (Maslach, 1993). Líkamleg einkenni þátttakenda voru einnig afgerandi í lýsingum þeirra. Höfuðverkur, svefnleysi, eyrnasuð, hækkaður blóðþrýstingur, dofi í andliti, bólgur í líkama og fleira voru þau einkenni sem þátttakendur nefndu. Sumir þátttakenda fóru í miklar læknisrannsóknir vegna líkamlegra einkenna en orsakir voru taldar streita og kulnun. Samkvæmt Freudenberg er líkamleg einkenni kulnunar helst þreyta, höfuðverkur, meltingartruflanir, svefnleysi og mæði og skapgerð getur einkennst af reiði, pirringi, tortryggni og hroka (Freudenberg, 1974). Þátttakendur þessarar rannsóknar fundu einnig fyrir breytingu á skapgerð sem lýsti sér helst í pirringi gagnvart fjölskyldumeðlimum og einnig depurð og leiða.

Þátttakendur rannsóknarinnar minntust allir á þann stuðning sem þeir fengu á því tímabili þegar kulnunin átti sér stað. Stuðningur frá vinnustað var misjafn, allt frá því að vera mjög góður og yfir í það að þátttakandi upplifði að stjórnandi brást og sýndi vantraust. Það kom nokkuð berlega fram að þátttakendur töldu að stjórnendur vildu veita stuðning en höfðu ekki bjargráð til þess. Þátttakendur töluðu um að þeir hefðu þurft meiri stuðning inn í umsjónarþekkinn sinn og ræddu það ítrekað við stjórnendur sem gjarnan vildu koma til móts, en höfðu ekki fjármagn til að bæta við mannskap. Viðmælendur upplifðu sumir að skólastjórnendur hafi ekki gert sér grein fyrir í hvað stefndi og hafi ekki haft nægilega þekkingu á kulnun. Mikilvægi stuðnings kom sterkt fram í því að þeir tveir viðmælendur sem fundu hvað mest fyrir góðum stuðningi frá vinnustað sínum, höfðu snúið aftur til starfa að lokinni endurhæfingu þegar viðtölin voru tekin. Aðrir þátttakendur voru komnir á aðra starfsstöð eða til allt annarra starfa. Fram kom hjá nokkrum

viðmælendum að þeir hefðu dottið út úr starfsmannahópnum fljótlega eftir að þeir fóru í veikindaleyfi og fannst samstarfsfélagar ekki hafa sýnt nægan skilning. Fram hefur komið í rannsóknum á kulnun kennara hér á landi að því meiri hvatningu og stuðning sem kennurum fannst þeir fá frá skólastjórnendum, samkennurum og foreldrum, þeim mun ólíklegra var að þeir upplifðu kulnun (Anna Þóra og Valgerður, 2007).

Maslach og fleiri skilgreindu sex meginþætti í starfsumhverfi einstaklinga. Þau settu síðan fram kenningu um hvaða áhrif samræmi eða ósamræmi þessara sex þátta hefði á einstaklinginn. Samræmi milli starfsmanns og starfsumhverfis eykur líkur á vellíðan og hollustu við vinnustað á meðan ósamræmi milli starfsmanns og starfsumhverfis getur aukið líkur á kulnun. Tveir þessara þátta sem Maslach og Leiter skilgreina eru umbun og samskipti. Með umbun er átt við að fái starfsmaður ekki umbun fyrir vinnu sína, hvorki launalega né félagslega hefur það áhrif á tilfinningu starfsmannsins um skort á frammistöðu í starfi. Finni starfsmaður fyrir ósamræmi í samskiptum og hættir að finna jákvæð tengsl við samstarfsfólk sitt eru minni líkur á að einstaklingar blómstri í starfi en ef þeir finna fyrir trausti í sinn garð (Maslach o.fl., 2001).

Íslenskar rannsóknir hafa sýnt að kennarar haldast frekar í starfi sjái þeir framfarir hjá nemendum sínum. Einnig hefur góður starfsandi, hrós og hvatning mikil áhrif á líðan í starfi (Erla Sif og Lilja M., 2016; Sólveig og Hafdís, 2013; Þuríður Vala, 2014). Í þessari rannsókn kom fram að þátttakendur fundu fyrir kennslugleði í vinnu með nemendum einkum þegar þeir sáu árangur af starfinu. Einnig komi í ljós að hvatning og hrós á vinnustað hafði jákvæð áhrif á líðan í starfi.

Eins og fram hefur komið voru allir þátttakendur rannsóknarinnar konur. Niðurstöður sýna að þær upplifðu allar stuðning frá sínu nánasta umhverfi, fjölskyldu og vinum. Þær nefndu allar að makinn hafi staðið við bakið á þeim. Það sem reyndi þó á var að þau heimilisstörf og umönnun barna sem voru að mestu á herðum þátttakenda áður en veikindaleyfi hófst, færðist meira yfir á makann í veikindunum sem reyndist sumum mikið álag. Einnig kom fram að þær hafi ekki mætt skilningi hjá öllum á veikindunum. Skilningsleysi á kulnun virðist enn eiga sér stað. Þessar niðurstöður, að heimilisstörf og umönnun barna sé á herðum kvenna ríma við þær niðurstöður sem aðrar rannsóknir sýna. Í rannsókn Andreu Hjálmsdóttir og Mörtu Einarsdóttur, þar sem skoðað var með eigindlegum rannsóknaraðferðum hvort fjölskyldufólk upplifi streitu í hinu daglega lífi við

samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, kemur fram að upplifun þátttakenda var misjöfn eftir kyni. Konur lýstu fremur en karlar álagi sem tengdist einkalífinu, það er heimili og börnum (Andrea og Marta, 2019). Þessar niðurstöður ríma einnig við niðurstöður rannsóknar Þóru Kristínar Þórsdóttur (2012), þar sem kom fram að konur verja fleiri klukkustundum að meðaltali á viku í heimilisstörf og umönnun barna en karlkyns makar.

Óhætt er að segja að kulnun í starfi leiði til umhugsunar um eigin starfsferil. Niðurstöður sýna að þátttakendur áttu það allir sameiginlegt að hafa þurft að hugsa hvort þeir væru á réttri hillu í lífinu. Flestir upplifðu vonbrigði með að geta ekki sinnt því starfi sem þeir höfðu menntað sig til og upplifðu að hafa neyðst til að lúta í lægra haldi. Einnig voru flestir ákveðnir í því að starfa aldrei aftur við kennslu í upphafi veikindaleyfis og hurfu sumir til annarra starfa tímabundið, eða alveg. Aðeins einn þátttakenda var komin aftur í umsjónarkennslu.

Breytingar á starfsferli geta orðið til þess að einstaklingur taki upp ný hlutverk eða endurskoði núverandi hlutverk (Schlossberg, o.fl., 1995). Samkvæmt Super fara einstaklingar í gegnum endurskoðun þegar breytingar verða á starfsferli, margir endurmeta starfsplön sín og endurmeta eigin gildi, áhuga og getu (Super, 1990). Þvingaðri breytingu á starfsferli hefur gjarnan verið lýst sem neikvæðri og jafnvel ógnvekjandi (Schlossberg og Leibowitz, 1980) og þegar einstaklingur upplifir að væntingar hans til starfsferils ganga ekki eftir þarf hann að geta aðlagast breyttum aðstæðum ásamt því að taka ákvarðanir tengdar starfsferli (Super, 1990). Aðlögunarhæfni á starfsferli er meginhugtak í hugsmíðakenningu Mark Savickas og vísar til þess hve reiðubúinn einstaklingurinn er að kljást við óvæntar breytingar sem fyrirfinnast í starfsumhverfinu, ásamt því að ráða við þau verkefni sem undirbúa hann fyrir starfsþátttöku. Þegar einstaklingur upplifir að væntingar hans til starfsferils ganga ekki eftir þarf hann að vera reiðubúinn að aðlagast þeim breytingum sem mæta honum á starfsferli, hvort sem þær eru sjálfvaldar eða þvingaðar, óvæntar eða fyrirsjáanlegar (Savickas, 1997). Samkvæmt kenningu Savickas eru þátttakendur þessarar rannsóknar með góða aðlögunarhæfni á starfsferli þar sem þeir sem ekki voru enn í veikindaleyfi voru komnir aftur út á vinnumarkað og voru ánægðir í starfi.

Niðurstöður rannsóknarinnar, á hvernig jafnvægi milli atvinnu og einkalífs hefði haft áhrif á kulnunina, leiddu í ljós að þátttakendur töldu að jafnvægi hefði ekki verið gott á

þeim tíma sem kulnunin átti sér stað. Flestir töldu að vinnan hefði flætt yfir einkalífið. Öll orka fór í vinnuna og hluti vinnunnar fór jafnvel fram heima. Þátttakendur töldu þó einnig að í einhverju mæli hefði einkalífið haft áhrif á vinnuna. Veikindi barna og fjarvera maka vegna vinnu nefndu þeir að hefði án efa haft áhrif líka. Þegar allir þessir þættir koma saman þá hafa þeir smitáhrif hvor á annan, líkt og birtist í upplifun viðmælenda. Kenningin um smitáhrif fjallar um þá atburði sem snúa að fjölskyldu- og atvinnulífi og hafa áhrif á hvorn þáttinn fyrir sig (Lambert, 1990). Smitáhrif milli vinnu og einkalífs geta bæði birst í jákvæðu og neikvæðu formi (Grotto og Lynes, 2010; Chen o.fl., 2009). Dæmi um neikvæð smitáhrif er þegar kröfur til starfsmanna eru of miklar og það smitar út frá sér í önnur hlutverk í einkalífinu. Að sama skapi geta erfiðir atburðir í einkalífinu smitað út frá sér í vinnu og haft neikvæð áhrif á frammistöðu í starfi (Grotto og Lyness, 2010).

Í grein Greenhaus og Bautell er neikvæðum áhrifum vinnu á einkalíf skipt í þrjá þætti, tíma, streitu og hegðun. Í niðurstöðum þessarar rannsóknar má sjá tvo þessara þátta. Fyrri þátturinn sem snýr að tíma er þegar vinnan er farin að taka frá tíma sem einstaklingur myndi heldur vilja eiga með fjölskyldunni. Seinni þátturinn snýr að streitu, eða þegar streita vegna vinnutengdra verkefna getur bitnað á fjölskyldu svo sem í formi þirringis eða reiði (Greenhaus og Beutell, 1985). Viðmælendur rannsóknarinnar upplifðu orkuleysi þegar heim var komið eftir vinnudaginn og að þeir hefðu ekki orku í að sinna fjölskyldunni eins og þeir hefðu viljað. Allir þátttakendur fundu fyrir kvíða og streitu sem litaði einkalífið og sumir lýstu því hvernig streitan braust út í þirringi gagnvart fjölskyldumeðlimum.

Togstreita getur myndast við samræmingu einkalífs og atvinnu, einkum þegar ójafnvægi er á kröfum milli vinnu og fjölskyldulífs og einstaklingum reynist erfitt að sinna báðum hlutverkum vel (Greenhaus og Beutell, 1985; Betz og Fitzgerald, 1987). Þetta rímar við þá upplifun viðmælenda að erfiðleikar, svo sem vegna veikinda barna, og fjarvera maka vegna vinnu höfðu áhrif á líðan í vinnunni og töldu það hugsanlega hafa getað ýtt undir kulnunina.

### **5.3 Lærdómar**

Í þessum kafla verður fjallað um þann lærdóm sem ég tel að megi draga af þessari rannsókn. Í fyrsta lagi er mjög mikilvægt að draga lærdóm af upplifun þátttakenda

Þessarar rannsóknar af umsjónarkennslu og álags vegna krefjandi nemenda. Þar tel ég að hugmyndafræði skóla án aðgreiningar þarfnist endurskoðunar. Í öðru lagi langar mig að varpa ljósi á þá staðreynd að enn virðast konur bera meiri ábyrgð á heimilishaldi en maki þeirra. Þessi niðurstaða kemur fram í þessari rannsókn og fleiri rannsóknum á efninu. Mikilvægt er í okkar nútíma samfélagi, þar sem jafnrétti þokast í rétta átt, að þessu sé gefinn gaumur. Síðast en ekki síst er mikilvægt að opna samfélagslega umræðu um kulnun grunnskólakennara til að efla skilning og þekkingu á fyrirbærinu svo þeir sem upplifa kulnun þurfi ekki að bera skömm eða samviskubit í veikindaleyfi.

### **5.3.1 Lærdómur 1 – Umsjónarkennarinn**

Þær niðurstöður sem koma fram í þessari rannsókn, um starf umsjónarkennarans og þær krefjandi aðstæður sem þátttakendur nefna, þarf að gefa gaum. Umsjónarkennarinn er lykilpersóna í augum nemenda og því þarf að huga að því starfsumhverfi sem honum er boðið uppá. Það ætti ekki að vera sjálfsagt mál að kennara sé ætlað að hafa umsjón með fjölbreyttum nemendahópi án stuðnings, þar sem stór hluti hópsins eru nemendur með sérþarfir eða hegðunarvanda sem samkvæmt rannsóknum er aukinn vandi í íslenskum grunnskólum. Það ætti því að vera forgangsmál í komandi samningsgerð Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands að útfæra hvernig styðja megi betur við umsjónarkennara. Auka launaflokkur kemur ekki í veg fyrir álag og streitu í starfi með fjölbreyttum nemendahópi og öllum þeim skyldum sem honum fylgir.

### **5.3.2 Lærdómur 2 - Skóli án aðgreiningar**

Hugmyndafræði stefnunnar um skóla án aðgreiningar er án efa mikilvæg og viðhorf til hennar eru almennt góð. Hins vegar er almennt talið að erfitt sé að fylgja stefnunni. Til að vel takist til þarf aukið fjármagn, meiri sérfræðipekkingu, meiri faglegan stuðning og aukið svigrúm í vinnutíma kennara. Kennarar njóta sín ekki í starfi vegna erfiðra nemenda og nemendur sem fer minna fyrir gleymast stundum í amstri dagsins.

Þörf er á að ráða fólk með sérþekkingu á málefnum barna með sérþarfir svo sem þroskaþjálfar, í meira mæli inn í skólana. Ekki er hægt að ætlast til að kennarar beri ábyrgð á málefnum einstakra barna með flóknar greiningar og fatlanir ásamt öðrum nemendum í umsjónarbekk. Til þess að svo megi vera þarf að efla endurmenntun og stuðning við kennara, auka sveigjanleika vinnutíma og hlúa almennt betur að starfsaðstæðum



kennara. Til að þessar breytingar geti orðið er óhjákvæmilegt annað en að setja aukið fjármagn til verkefnisins til að efla mannauð og þekkingu og ekki síst vellíðan í starfi.

### **5.3.3 Lærdómur 3 – Kynhlutverk**

Í niðurstöðum þessarar rannsóknar kemur fram sú staðreynd að heimilisstörf og umönnun barna virðist enn vera meira á herðum kvenna. Þessar niðurstöður ríma við aðrar rannsóknir sem gerðar hafa verið, og komið var inn á í fræðilegum inngangi ritgerðarinnar. Konur eru líklegri en karlar að upplifa streitu í hinu daglega lífi og ekki síst þegar kemur að því að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Þriðja vaktin, sú hugræna byrði sem konur sinna í mun meira mæli en karlar, getur hindrað framgang þeirra í starfi, valdið streitu og kulnun.

Á þessu má sjá að heilsufarslegur ávinningur er af því að jafnvægi sé milli einkalífs og atvinnu. Því ætti samræming atvinnu og heimilislífs að vera ofarlega á stefnuskrá stjórnvalda. Margt hefur unnist, svo sem stytting vinnuviku sem nú er orðin að veruleika hjá fjölda stofnana og fyrirtækja og sveigjanlegur vinnutími. Þetta þarf að útfæra við næstu samninga sem gerðir verða milli Kennarasambands Íslands og sveitarfélaga. Meðan sveigjanleiki hefur almennt aukist á vinnumarkaði hefur stimpilklokka verið tekin upp í grunnskólum landsins, tel ég þetta vera í andstöðu við þá umræðu að fjölskylduvæða vinnustaði og koma til móts við starfsmenn með sveigjanleika. VR hefur vakið athygli á þriðju vaktinni með auglýsingaherferð sinni svo umræðan er að opnast og í því felast tækifæri til að gera betur.

### **5.3.4 Lærdómur 4 – Samfélagsleg umræða**

Í niðurstöðum þessarar rannsóknar kom fram að viðmælendur upplifðu skömm og jafnvel eigin fordóma við að lenda í kulnun. Skömmin fólst helst í því að þeim fannst þeir ekki vera að standa sig, réðu ekki við starf sem aðrir ráða við og fannst þeir vera að bregðast bæði samstarfsfólki og sjálfum sér. Einnig kom fram að viðmælendum fannst þeir ekki hafa rétt á að vera í veikindaleyfi „bara“ vegna streitu. En hvers vegna upplifðu viðmælendur þessar tilfinningar? Ég tel að íslenskt samfélag sé ekki nægilega upplýst um kulnun og þau einkenni og afleiðingar sem kulnun getur haft. Samkvæmt Eygló Guðmundsdóttur doktor í heilbrigðisvísindum, er örmögnun eða kulnun misskilið hugtak hér á landi. Annars staðar á Norðurlöndunum, svo sem í Svíþjóð og Danmörku hefur það

verið þekkt í tugi ára að fólk fái leyfi frá störfum og aðstoð ef það lendir í kulnun eða örmögnun. Hér á landi fylgi því skömm og upplifun fólks er að þetta sé aumingjaskapur (Dagný Huld Erlendsdóttir, 2018). Þessu viðhorfi er mikilvægt að breyta og með aukinni umræðu og rannsóknum á efninu mun þekking verða meiri og vonandi leiða til þess að sömu viðhorf verði til veikinda af völdum streitu og kulnunar og til annarra líkamlegra veikinda.

## 6 Lokaorð

Við upphaf þessarar rannsóknar var ég ekki alveg viss um hvert efnið myndi leiða mig. Þekking mín á kulnun var ekki mikil áður en ég hófst handa, aðeins hafði ég horft upp á grunnskólakennara, á mínum vinnustað meðal annars, sem höfðu farið í tímabundið veikindaleyfi vegna kulnunar. Ég hafði þá velt því fyrir mér hver væri raunveruleg orsök fyrir því að einmitt þessi kennari eða hinn upplifði kulnun, er einhver ákveðinn hópur líklegri en annar til að finna fyrir örmögnun og streitu í starfi? Viðmælendur mínir, voru eins ólíkir og þeir voru margir og því tel ég að það sé ekki ákveðin manngerð sem frekar upplifir kulnun en önnur. Þó eru þættir sem fólk hefur í farteskinu sem geta hugsanlega ýtt frekar undir svo sem kvíði eða fullkomnunarárátta. Það er hins vegar alveg ljóst að óviðunandi starfsaðstæður voru það sem mínir viðmælendur áttu sameiginlegt. Það kom mér ekki á óvart að erfið hegðun nemenda væri það sem helst olli streitu en ég var ekki búin að setja það beint í samhengi við starf umsjónarkennarans. Það kom berlega í ljós að meirihluti viðmælenda gat ekki hugsað sér að sinna starfi umsjónarkennara aftur vegna álags sem þeir tengdu við það starf. Umsjónarkennarinn er stærstan hluta vinnutímans með sömu nemendurnum, og séu nemendur með erfiða hegðun eða sértæka erfiðleika er augljóst að umsjón með slíkum nemendum er streituvaldandi einkum þegar stuðningur er af skornum skammti.

Viðmælendum mínum, sem allt voru konur, þakka ég ævinlega fyrir þátttökuna. Ég upplifði allan tilfinningaskalann bæði meðan viðtölin við þær voru tekin og þegar ég fór að vinna úr gögnunum. Ég hló með þessum konum og ég átti líka erfitt með að tárast ekki þegar þær lýstu upplifun sinni og líðan. Mér þótti sérstaklega erfitt að heyra þegar þær lýstu því að þær hefðu ekki fengið stuðning eða áheyrn á vinnustaðnum sínum. Mér varð þá hugsað til míns vinnustaðar, „getur verið að kennararnir sem starfa á mínum vinnustað upplifi að það sé ekki hlustað“? Það er ekki ólíklegt, því eins og fram hefur komið þá virðast stjórnendur oft ekki hafa bjargráðin sem gjarnan felast í mannafla sem þeir fá ekki fjármagn til að ráða. Áheyrn kostar þó ekkert og vert er að hafa það í huga.

Styrkleikar þessarar rannsóknar felast í ítarlegum viðtölum við viðmælendur þar sem löggð var áhersla á að varpa ljósi á upplifun þeirra af kulnun. Orðum viðmælenda var leyft að ráða för og gefa því raunsæja mynd af upplifun þeirra á umræddu tímabili. Viðmælendur áttu sameiginlega sögu sem auðvelt var að gera skil og nokkur skýr þemu

komu fram í gögnunum. Annmarkar þessarar rannsóknar eru helst þeir að viðmælendur voru aðeins sjö talsins. Eigindlegri rannsóknaraðferð var beitt og því ekki hægt að alhæfa niðurstöður yfir á alla grunnskólakennara, enda var það ekki markmið, heldur að leyfa rödd þessara kvenna að heyrast. Það er von mín að hagnýtur og fræðilegur ávinningur þessarar rannsóknar verði grunnskólakennarastéttinni í hag, að starfsaðstæður þeirra batni og vitundarvakning um mikilvægi þess að sporna gegn kulnun í starfi aukist. Fræðilegur ávinningur byggir á niðurstöðum rannsóknarinnar sem er sú fyrsta til þess að vera unnin á þessu sviði innan fræðasviðs náms- og starfsráðgjafar hérlendis. Fræðin sem hér verða til eiga að geta gagnast bæði náms- og starfsráðgjöfum, sem og starfsstétt grunnskólakennara með fyrirbyggjandi hætti. Einnig geta niðurstöður rannsóknarinnar nýst náms- og starfsráðgjöfum í vinnu með fólki sem upplifir rót eða breytingar á starfsferli sínum. Flókin staða kennara er þekkt en það er óhæft að ekki sé betur eða markvissara brugðist við en nú er gert. Því er samvinna allra er hlut eiga að máli afar mikilvæg sem og áframhaldandi rannsóknarvinna á þessu sviði til að verja og styrkja kennarastéttina.

## 7 Heimildaskrá

Aðalnámskrá grunnskóla 2011: Almennur hluti /2011.

Anderson, M. L., Goodman, J. og Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4. útgáfa). NY: Springer.

Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir. (2019). „Mér finnst ég stundum eins og hamstur í hjóli“:Streita í daglegu lífi fjölskyldufólks á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið*, 10(1), 4–19. <https://www.thjodfelagid.is/index.php/Th/article/view/152>

Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir. (2021). Mæður á þriðju vaktinni í kórónuveirufaraldrinum. *Íslenska þjóðfélagið*, 12(1), 23-40. <https://www.thjodfelagid.is/index.php/Th/article/view/200>

Anna Lind Pétursdóttir og Snæfríður Dröfn Björgvinsdóttir. (2014). Erfið hegðun nemenda: Áhrif á líðan kennara. *Uppeldi og menntun*, 23(2), 65-86. <https://ojs.hi.is/uppmennt/article/view/1934/947>

Anna Þóra Baldursdóttir. (2002). Kennarar og kulnun. *Uppeldi og menntun*, 11(1), 171-190. <https://timarit.is/page/4846964?iabr=on#page/n172/mode/2up/search/kennarar%20og%20kunnun>

Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir. (2007). Líðan kennara í starfi – vinnugleði eða kulnun? *Uppeldi og menntun*, 16(1), 73–92. <https://timarit.is/page/5016331#page/n72/mode/2up>

Alþýðusamband Íslands. (2018). *Jafnvægi atvinnuþátttöku og einkalífs*. [https://www.asi.is/media/314847/jafnvaeagi-atvinnuthatttoku-og-einkalifs\\_afgreitt-til-asi-thingsins\\_drog-ad-stefnuskjali.pdf](https://www.asi.is/media/314847/jafnvaeagi-atvinnuthatttoku-og-einkalifs_afgreitt-til-asi-thingsins_drog-ad-stefnuskjali.pdf)

Árný Elíasdóttir, Svava B. Sigurjónsdóttir, Sveinborg Hafliðadóttir og Arndís Vilhjálmsson. (2013). *Úttekt á fyrirkomulagi og framkvæmd sérfræðipjónustu í sex sveitarfélögum*. [https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/ritogskyrslur/utt\\_serfraedithj\\_sveitarfel\\_2013.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/ritogskyrslur/utt_serfraedithj_sveitarfel_2013.pdf)

Betz, N. E. og Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Academic press.

Bianchi, R., Truchot, D., Laurent, E., Brisson, R. og Schonfeld, I. S. (2014). Is burnout solely job-related? A critical comment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(4), 357–361. <https://doi.org/10.1111/sjop.12119>

Burke, R. J. og Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48(2), 187–202. <https://doi.org/10.1177/001872679504800205>

- Cangelosi, J. S. (2004). *Classroom management strategies: Gaining and maintaining students' cooperation*. Wiley
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is Work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. og Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chang, M. L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218. <http://link.springer.com/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Charmaz, D. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- Chen, Z., Powell, G. N. og Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.009>
- Cox, T., Griffiths, A. og Rial-Gonzalez, E. (2000). *Work-Related Stress*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Dagný Huld Erlendsdóttir. (2018). *Fólk skammast sín fyrir að örmagnast* [úttvarpsþáttur]. <https://www.ruv.is/frett/folk-skammast-sin-fyrir-ad-ormagnast>
- Davidson, B., R. (2015). *Preventing educator burnout*. Vancouver Island University. <https://viurrspace.ca/bitstream/handle/10613/2540/Davidson.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Demerouti, E., Bakker, A. B. og Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 266-289. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>
- Dilworth, J. L. 2004. Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of family issues*, 25(2), 241-261. <https://doi.org/10.1177/0192513X03257406>
- Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir. (2016). „Þegar maður finnur að krökkunum líður vel og eru kátir í skólanum, þá er takmarkinu náð“: Um hlutverk, ábyrgð og skyldur umsjónarkennara. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. [http://netla.hi.is/greinar/2016/ryn/04\\_ryn\\_arsrit\\_2016.pdf](http://netla.hi.is/greinar/2016/ryn/04_ryn_arsrit_2016.pdf)
- Eygló Sófúsdóttir. (2020). „Ég gæti það ekki nema væri sveigjanleiki“: Samræming vinnu og fjölskyldulífs framhaldsskólakennara [óútgefin meistararitgerð]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/35217>
- Fouad, N. A. og Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.  
doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Fyhri, A. og Hjorthol, R. (2009). Children's independent mobility to school, friends and leisure activities. *Journal of Transport Geography*, 17(5), 377–384.  
<https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2008.10.010>
- Gold, Y. og Roth, R. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout. The professional health solution*. Falmer Press.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 23–44.
- Greenhaus, J. H. og Beutell, N. J (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of management review*, 10(1), 76-88.  
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Grotto, A. R. og Lyness, K. S. (2010). The costs of today's jobs: Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 395-405. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.004>
- Guðbjörg Ásgeirsdóttir og Ingibjörg Rafnsdóttir. (2019). *Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu: Skýrsla um niðurstöður viðhorfskannana og hagrænna mælinga eftir tólf mánaða tilraun af styttingu vinnutíma*.  
<https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=9a40e744-6d80-11e9-943c-005056bc530c>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra. (2013). Balancing Work-Family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283–296.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>
- Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A. og Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361–373.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hagstofa Íslands. (e.d.). *Starfsfólk við kennslu eftir kyni, landsvæðum og kennsluréttindum 1998-2013*.  
[https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_skolamal\\_\\_2\\_grunnskola\\_stig\\_\\_1\\_gsStarfsfolk/SKO02303.px](https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__2_grunnskola_stig__1_gsStarfsfolk/SKO02303.px)
- Halla Jónsdóttir. (2014). Hverjir fara í kennaranám og hvers vegna? Viðhorf grunnskólakennaranema og framhaldsskólanema. *Uppeldi og menntun*, 23(1), 9-26.  
<https://timarit.is/page/6009467?iabr=on#page/n19/mode/2up>
- Hastings, R. P. og Bham, M. S. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24(1), 115–127.  
<https://doi.org/10.1177/0143034303024001905>

- Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson. (2016). *Framtíðahorfur grunnskólakennara: Félags- og lýðfræðileg greining*. Háskóli Íslands.
- Hennink, M., Hutter, I. og Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. Sage Publications.
- Hermína Gunnþórsdóttir. (2010). Kennarinn í skóla án aðgreiningar: Áhrifavaldar á hugmyndir og skilning íslenskra og hollenskra grunnskólakennara. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2010*. <http://netla.khi.is/menntakvika2010/013.pdf>
- Herr, E. L., Cramer, S. H. og Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches* (6. útgáfa). Pearson.
- Hulda Jónsdóttir Tölgyes og Þorsteinn V. Einarsson\_(e.d). *Þriðja vaktin hugræn byrði*. VR.is. <https://www.vr.is/thridja-vaktin-hugraen-byrdi/>
- Ingimar Ólafur Waage. (2019, 11.apríl). Menntun er ekki gripin upp úr götunni. *Kjarninn*. <https://kjarninn.is/skodun/2019-04-11-menntun-er-ekki-gripin-upp-ur-gotunni/>
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (1999). Sérhæfð þekking kennara. *Uppeldi og menntun*, 8, 71–89. <https://timarit.is/page/4846288?iabr=on#page/n74/mode/2up>
- Ingvar Sigurgeirsson og Ingibjörg Kaldalóns. (2006). „Gullkista við enda regnbogans“: *Rannsókn á hegðunarvanda í grunnskólum Reykjavíkur skólaárið 2005–2006*. Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands. [https://notendur.hi.is/ingvars/agi/Skyrsla\\_Hegdun\\_Lokagerd.pdf](https://notendur.hi.is/ingvars/agi/Skyrsla_Hegdun_Lokagerd.pdf)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Descision Latidute, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. og Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. og Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kinnunen-Amoroso, M. og Liira, J. (2016). Work-related stress management between workplace and occupa-tional health care. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 54(3), 507–515. doi:10.3233/WOR-162317
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229–243. <https://doi.org/10.1348/000709905X90344>



- Kolbeinn H. Stefánsson (2008). *Samspil vinnu og heimilis: Álag og árekstrar*. Rannsóknarstöð þjóðmála: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. [https://www.researchgate.net/publication/279465238\\_Samspil\\_vinnu\\_og\\_heimilis\\_Alag\\_og\\_arekstrar](https://www.researchgate.net/publication/279465238_Samspil_vinnu_og_heimilis_Alag_og_arekstrar)
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. og Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Kristinn Tómasson. (e.d). *Sálfélagsleg vinnuvernd og kulnun í starfi*. [https://vinnueftirlitid.is/media/frettir/Kulnun\\_i\\_starfi\\_og\\_salfelagsleg\\_vinnuvernd.pdf](https://vinnueftirlitid.is/media/frettir/Kulnun_i_starfi_og_salfelagsleg_vinnuvernd.pdf)
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Sage.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Lilja M. Jónsdóttir (2012b). „Það er náttúrulega ekki hægt að kenna manni allt“: Viðhorf byrjenda í grunnskólakennslu til kennaranáms síns.“ *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <http://netla.hi.is/greinar/2012/ryn/005.pdf>
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008
- Maslach, C. 1993. Burnout: A Multidimensional Perspective. Í W. B. Schaufeli, C. Maslach og T. Marek (ritstjórar), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (bls. 19-32). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.1201/9780203741825>
- Maslach, C., Jackson, S. E. og Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C, Schaufeli, W.B. og Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., Leiter, M. P. og Schaufeli, W. B. (2008). Measuring burnout. Í C. L. Cooper og S. Cartwright (ritstjórar), *The Oxford handbook of organizational well-being* (bls. 86–108). Oxford University Press.
- Nanna Kristín Christiansen. (2007). Hver á eiginlega að ala börnin upp, foreldrar eða kennarar? *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <http://netla.hi.is/greinar/2007/006/>
- OECD. (2005). *Teachers matter; Attracting, developing and retaining effective teachers*. OECD. <https://www.oecd.org/education/school/34990905.pdf>
- Pas, E. T., Bradshaw, C. P. og Hershfeldt, P. A. (2012). Teacher- and school-level predictors of efficacy and burnout: Identifying potential areas for support. *Journal of School Psychology*, 50(1), 129-145. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2011.07.003>

- Perry, J., Taylor, R., Pettinger, I., og Glucksmann, M. (2005). Confronting the challenges of work today: New horizons and perspectives. Í L. Pettinger, J. Parry, R. Taylor, og M. Glucksmann (ritstjórar), *A new sociology of work?* (bls. 3-18). Blackwell Publishing.
- Powell, D., Fixsen, D., Dunlap, G., Smith, B. og Fox, L. (2007). A synthesis of knowledge relevant to pathways of service delivery for young children with or at risk of challenging behavior. *Journal of Early Intervention*, 29(2), 81–106.  
<https://doi.org/10.1177/105381510702900201>
- Powney, J., Wilson, V., Hall, S., Davidson, J., Kirk, S. og Edward, S. (2003). *Teachers' careers: The impact of age, disability, ethnicity, gender and sexual orientation*.  
[https://www.researchgate.net/publication/343525017\\_Teachers'\\_Careers\\_the\\_Impact\\_of\\_Age\\_Disability\\_Ethnicity\\_Gender\\_and\\_Sexual\\_Orientation](https://www.researchgate.net/publication/343525017_Teachers'_Careers_the_Impact_of_Age_Disability_Ethnicity_Gender_and_Sexual_Orientation)
- R. Richards, K. A., Hemphill, M. A., & Templin, T. J. (2018). Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout. *Teachers and Teaching*, 24(7), 768–787. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1476337>
- Ragnar F. Ólafsson. (2019). TALIS 2018: *Starfshættir og viðhorf kennara og skólastjóra á unglíngastigi grunnskóla*. [https://mms.is/sites/mms.is/files/vefutgafa\\_-\\_talis\\_2019.pdf](https://mms.is/sites/mms.is/files/vefutgafa_-_talis_2019.pdf)
- Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson. (2009). *TALIS: Staða og viðhorf kennara og skólastjórnenda. Teaching and Learning International Study. Alþjóðleg samanburðarrannsókn unnin í samvinnu við OECD fyrir menntamálaráðuneytið*.  
[https://mms.is/sites/mms.is/files/1talis\\_island\\_0.pdf](https://mms.is/sites/mms.is/files/1talis_island_0.pdf)
- Ragnar Þorsteinsson.(2012). *Skóli án aðgreiningar og sérstakur stuðningur við nemendur í grunnskóla*. [https://reykjavik.is/sites/default/files/skjol\\_thjonustulysingar/Stefnaskolianadgreiningar1.pdf](https://reykjavik.is/sites/default/files/skjol_thjonustulysingar/Stefnaskolianadgreiningar1.pdf)
- Ragnheiður Eyjólfsdóttir. (2013). *Samræming fjölskyldulífs og atvinnu: Hvernig gengur starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði að samræma fjölskyldulíf og atvinnu?* [óútgefin meistararitgerð]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/16358>
- Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag grunnskólakennara. (2012). *Sameiginleg könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara: kynning á niðurstöðum*.  
[https://ssh.is/images/stories/Soknaraaetlun/Kynning\\_nidurstadna\\_konnunar\\_FG\\_og\\_samb\\_loka\\_2012\\_08.pdf](https://ssh.is/images/stories/Soknaraaetlun/Kynning_nidurstadna_konnunar_FG_og_samb_loka_2012_08.pdf)
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Schlossberg, N. K. og Leibowitz, Z. (1980). Organizational support systems as buffers to job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 17(2), 204-217.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90005-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90005-6)

- Schlossberg, N. K., Waters, E. B. og Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: linking practice with theory* (2. útgáfa). Springer.
- Siðareglur háskólanna um vísindarannsóknir. (2020).  
[https://www.hi.is/sites/default/files/ame18/reglur\\_sidanefnd\\_hv\\_5\\_nov\\_2020.pdf](https://www.hi.is/sites/default/files/ame18/reglur_sidanefnd_hv_5_nov_2020.pdf)
- Sif Einarsdóttir, Regína Bergdís Erlingsdóttir, Amalía Björnsdóttir og Ásta Snorradóttir. (2019). Kulnun kennara og starfsaðstæður: Þróun og samanburður við aðra opinbera sérfræðinga. *Netla - Veftímarit um uppeldi og menntun*.  
<https://doi.org/10.24270/netla.2019.12>
- Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Yfirlit yfir eigindlegar rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 239–250). Háskólinn á Akureyri.
- Sigurður Kristinsson. (2013). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 71–88). Háskólinn á Akureyri.
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Eigindlegar eða meginlegar rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 229–238). Háskólinn á Akureyri.
- Sólveig Karvelsdóttir og Hafdís Guðjónsdóttir. (2010). Raddir kennara sem kenna fjölbreyttum nemendahópum. *Netla – veftímarit um uppeldi og menntun*.  
<https://netla.hi.is/serrit/2010/menntakvika2010/022.pdf>
- Spinks, N., og Moore, C. (2002). Relaxation in the workplace: A rising trend. HR Reporter. <https://www.hrreporter.com/news/hr-news/relaxation-in-the-workplace-a-rising-trend/309097>
- Steingerður Ólafsdóttir, Sigrún Sif Jóelsdóttir, Lára Rún Sigurvinsdóttir, Dóra S. Bjarnason, Anna Kristín Sigurðardóttir og Kristín Erla Harðardóttir. (2014). *Skóli án aðgreiningar: samantekt á lögum og fræðilegu efni*.  
[https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/ritogskyrslur/skyrsl\\_skoli\\_adgr\\_samant\\_%C3%B6g\\_fr\\_2015.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/ritogskyrslur/skyrsl_skoli_adgr_samant_%C3%B6g_fr_2015.pdf)
- Steinunn Helga Lárusdóttir, Anna Kristín Sigurðardóttir, Arna H. Jónsdóttir, Börkur Hansen og Guðný Guðbjörnsdóttir. (2015). Efnahagshrunið og skólastarf í Reykjavík. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*.  
<https://netla.hi.is/greinar/2015/ryn/004.pdf>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Í D. Brown, L. Brooks og félagar (ritstj.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (bls. 197–261) (2. útgáfa). Jossey-Bass.
- Svandís Nína Jónsdóttir (munnleg heimild, 15. september 2021)
- Sölvína Konráðs. (1993a). Sálfræði starfs og starfsráðgjöf. Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári (ritstjórar), *Sálfræðibókin*. Mál og menning.

- Sölvína Konráðs. (1993b). Viðhorf til vinnu. Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári (ritstjórar), *Sálfræðibókin*. Mál og menning.
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. C. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (3. útgáfa). John Wiley og Sons.
- Taylor, S. J., Bogdan, R. og DeVault, M. L. (2016). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (4. Útgáfa). Wiley.
- Tetler, S. (2005). 16 Tensions and dilemmas in the field of inclusive education. Í A. Gustafsson, Sandvin, J., Traustadóttir R. og Tøssebro, J. (ritstjórar), *Resistance, Reflection and Change*, (bls. 265-276). Studentlitteratur.
- Umboðsmaður Alþingis. (2021). *Mál nr. F94/2020*.  
[https://www.umbodsmadur.is/asset/10160/f94-br.-mmr-081221.pdf?fbclid=IwAR1AxROIz9\\_RW17R7MswgcmL1OzFK8JpOqDwrVjK-1qDyQyQJSNJqPNhSME](https://www.umbodsmadur.is/asset/10160/f94-br.-mmr-081221.pdf?fbclid=IwAR1AxROIz9_RW17R7MswgcmL1OzFK8JpOqDwrVjK-1qDyQyQJSNJqPNhSME)
- Unnur Guðrún Óttarsdóttir. (2013). Grunduð kenning og teiknaðar skýringarmyndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 361–375). Háskólinn á Akureyri.
- Vercambre, M., Brosselin, P., Gilbert, F., Nerrière, E. og Kovess-Masféty, V. (2009). Individual and contextual covariates of burnout: A cross-sectional nationwide study of French teachers. *BMC Public Health*, 9, 333–345. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-333>
- Vigdís Jónsdóttir. (2017). Að auka vinnugetu og þátttöku á vinnumarkaði. *Ársrit um starfsendurhæfingu\_virk-a-rsrit2017net.pdf*
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- WHO. (e.d.). *Stress at the workplace*.  
[http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en)
- Þorsteinn Helgason (ritstjóri). (2001). *Mælistika á norræna skóla: Viðhorf til skólans árið 2000*. Norræna ráðherranefndin.
- Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). Vinna og heimilislíf. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988–2008* (bls. 301–322). Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Þórunn Sveinbjarnardóttir. (2018). Álag, streita, kulnun og kyn. *Ársrit um starfsendurhæfingu*.  
[https://www.virk.is/static/files/\\_2016/fjolmidlar/virk\\_2018\\_arsrit-net.pdf](https://www.virk.is/static/files/_2016/fjolmidlar/virk_2018_arsrit-net.pdf)

Þuríður Vala Ólafsdóttir. (2014). *Starfsánægja leikskóla- og grunnskólakennara. Hvað hvetur og hvað letur?* [óútgefin meistararitgerð]. Skemman.  
<http://hdl.handle.net/1946/19731>