



# DEN "GODA" HANDLEDAREN

## Studiehandledarnas välmående på arbetsplatsen

Helsingfors universitet  
Magisterprogrammet i pedagogik  
Allmän- och vuxenpedagogik  
Pro gradu-avhandling 30 sp  
Vuxenpedagogik  
Maj 2020  
Jessica Thurin  
Handledare: Gunilla Holm



Tiedekunta - Fakultet – Faculty		
Pedagogiska fakulteten, Magisterprogrammet i pedagogik		
Tekijä - Författare – Author		
Jessica Thurin		
Työn nimi - Arbetets titel - Title		
Den “goda” handledaren – Studiehandledarnas välmående i arbetet		
Oppiaine - Ämne - Subject		
Allmän- och vuxenpedagogik		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor	Aika - Datum - Month and year	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages
Pro gradu-avhandling / Gunilla Holm	Maj 2020	51 s. + 4 s. bilagor
Tiivistelmä - Referat – Abstract		
<p>Vid tiden för genomförande av denna studie stod gymnasierna inför en stor förändring i skolsystemet. Högskolornas betygsantagning steg i kraft, och en reform inom gymnasieutbildningen resulterade i en ny gymnasielag med efterföljande ny läroplan för läsåret 2021, fem år efter att den nuvarande läroplanen togs i bruk 2016. Studiehandledning har fått en mer prominent roll i läroplanerna och individuell handledning samt studerandes personliga utveckling har betonats allt mer. Andelen gymnasielärare som upplever stress ofta har stigit från 14% till 17% mellan åren 2017 och 2019 och tidigare forskning tyder på att studiehandledare är i riskgruppen att drabbas av utbrändhet. Tidsbrist, otydlighet i arbetsbilden och en omfattande mängd arbetsuppgifter har visat sig vara faktorer som inverkar på stress.</p> <p>Undersökningen går ut på att granska studiehandledarnas välmående i arbete och hur de upplever sin arbetsbelastning. Detta undersöks utgående från variablerna arbetstillfredsställelse, tillfredsställelse för arbetsuppgifter, stöd, tidsmässiga resurser, tillgång till fortbildning, utmaning och belastning.</p> <p>Materialet samlades in med en elektronisk enkät som skickades ut till Svenskfinlands studiehandledare, totalt <math>N = 42</math>. Enkäten besvarades av totalt <math>N = 22</math>, av vilka alla analyserades i studien. Vid bearbetning och analysering av studiens data användes programmet IBM SPSS 25. Alla gruppjämförelser är genomförda med nonparametriska test: Mann-Whitney U-test, Kruskal-Wallis test och Spearmans rangkorrelationskoefficient.</p> <p>I resultaten framgick det att studiehandledarna generellt upplever en hög arbetstillfredsställelse. Symptom på stress eller upplevd utbrändhet inverkade negativt på flera faktorer: tillfredsställelse för arbetsuppgifter, upplevt stöd, upplevelsen av tidsmässiga resurser samt på upplevelsen av belastning och utmaning. Arbetserfarenhet var också signifikant för tillfredsställelse för arbetsuppgifter. Trots detta anmälde även studiehandledarna med erfarenheter av stress eller utbrändhet en hög arbetstillfredsställelse.</p>		
Avainsanat – Nyckelord - Keywords		
Studiehandledare, välmående, stress, utbrändhet		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited		
Helsingfors universitets bibliotek – Helda/E-thesis (examensarbeten)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty <b>Educational Sciences</b>		
Tekijä - Författare - Author <b>Jessica Thurin</b>		
Työn nimi - Arbetets titel - Title <b>The "good" counselor – Guidance counselors' wellbeing at work</b>		
Oppiaine - Ämne - Subject <b>General and adult education</b>		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor <b>Master's Thesis / Gunilla Holm</b>	Aika - Datum - Month and year <b>May 2020</b>	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages <b>51 pp. + 4 appendices</b>
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>At the time of conducting this study, the Finnish upper secondary schools were facing a major change in the school system. Universities were changing their admission system, and a reform in upper secondary education resulted in a new curriculum for the school year 2021, five years after the current curriculum was put into use in 2016. Guidance counseling has gained a more prominent role in the curriculum and individual counseling and development has become increasingly emphasized. The proportion of upper secondary school teachers who often experience stress has risen from 14% to 17% between 2017 and 2019, and previous research indicates that guidance counselors are at risk of burnout. Stressors have been discovered to be lack of timely resources, lack of role clarity and a large workload. The purpose of this study is to investigate the Finnish guidance counselors' well-being at work, and how they experience their workload. This is explored on the basis of the variables job satisfaction, satisfaction regarding job duties, social support, time resources, access to further training, experienced challenge and experienced stress.</p> <p>The data was collected with an electronic questionnaire sent out to the guidance counselors in Swedish speaking upper secondary schools in Finland, a total of <math>N = 42</math>. The questionnaire was answered by a total of <math>N = 22</math>, all of which were analyzed in the study. The program IBM SPSS 25 was used in the processing and analysis of the data. All group comparisons are performed with nonparametric tests: Mann-Whitney U-test, Kruskal-Wallis test by ranks and Spearman's rank correlation coefficient.</p> <p>The results showed that the guidance counsellors generally experienced a high level of job satisfaction. Symptoms of stress or perceived burnout had a negative correlation with several factors: job satisfaction, perceived social support, timely resources at hand, and a higher experience of stress and challenge. Work experience was also significant for job satisfaction. Despite this, the guidance counselors with experiences of stress or burnout reported a high job satisfaction.</p>		
Avainsanat – Nyckelord - Keywords <b>Guidance counselor, well-being, stress, burnout</b>		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited <b>Helsinki University Library – Helda/E-thesis (theses)</b>		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

# Innehåll

1	INLEDNING .....	6
2	BAKGRUND .....	7
2.1	Studiehandledningens ursprung och utveckling .....	8
2.2	Handledning i gymnasiet idag.....	9
2.3	Studiehandledning .....	10
2.4	Studiehandledarens arbetsbild .....	11
2.5	GLP 2019.....	14
3	TEORETISK BAKGRUND .....	17
3.1	Stress.....	17
3.2	Utbrändhet .....	18
3.3	JD-R modellen .....	18
3.4	Tidigare forskning om studiehandledares välmående .....	20
4	FORSKNINGSUPPGIFT OCH FORSKNINGSFRÅGOR .....	25
5	GENOMFÖRANDE .....	26
5.1	Beskrivning av datainsamlingsmetoder .....	26
5.2	Mätinstrument och variabler .....	26
5.2.1	Bakgrundsfrågor.....	27
5.2.2	Frågor om arbetsuppgifter.....	27
5.2.3	Frågor relaterade till välmående .....	27
5.2.4	Frågor relaterade till stress och utbrändhet .....	28
5.2.5	Övriga kommentarer .....	28
5.2.6	Beskrivning av summavariabler .....	28
5.3	Analysmetoder.....	31
5.4	Etiska frågeställningar .....	32
5.5	Beskrivning av sampel.....	32
6	FORSKNINGSRESULTAT .....	33
7	TOLKNING AV RESULTATET .....	37
8	TILLFÖRLITLIGHET .....	40
9	DISKUSSION OCH SLUTSATSER .....	43
	KÄLLOR .....	46
	BILAGOR.....	52

## TABELLER

Tabell 1. Faktoriösningen med variablerna 1-17 då 3, 4, 6 och 7 avlägsnade .....	30
Tabell 2. Faktoriösningen med variablerna 18–27 .....	30
Tabell 3. Sammanfattning av avhandlingen summavariabler.....	31
Tabell 4. Summavariablernas medianvärde, minimi- och maximivärde samt signifikans. .....	35

## FIGURER

Figur 1. Kriterier för god handledning (Utbildningsstyrelsen, 2014) .....	10
Figur 2. JD-R modellen (Demerouti et al., 2001).....	20
Figur 3. Studiehandedarnas arbetstillfredsställelse i relation till anställningsförhållande. .....	34

# 1 Inledning

Gymnasieutbildningen står i skrivande stund mitt i en reform, då den nya gymnasielagen godkändes av riksdagen 21.6.2018. Med den nya lagen vill man göra gymnasiestudierna mer tillgängliga, flexibla och individuella, och med studiernas allmänbildande innehåll bättre förbereda studerande för högskolestudier. Gymnasiestudierna ska förbereda för de krav som fortsatta studier och arbetsliv ställer, och på det sättet göra övergångarna smidigare att hantera och därmed sänka tröskeln till högskolestudier. Genom ett tätt samarbete med högskolor ska studerande ges möjligheten att pröva på tredje stadiets studier redan i gymnasiet för att ge försmak på alternativ. Det behövs förändringar vad gäller studierna för att göra de två stadierna mer jämförbara för den kommande läroplanen, som träder i kraft i augusti 2021. Man uppmuntrar ämneslärare till samarbete och till att tillsammans skapa mer ämnesöverskridande helheter, så kallade moduler, där studeranden ska bättre kunna gestalta hur ämnen kan sammanstråla i inläringen. Gymnasierna skall även övergå till att mäta studierna i studiepoäng och inte längre i studieveckor. (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018)

Gymnasielagen trädde i kraft 1.8.2019, och med den har det kommit många nya reformer som är till studerandes fördel. Studentexamens prov kan tas om obegränsat antal gånger efter att examen avlagts, med vilket man vill minska studerandes stress över betygsantagningarna till högskolestudier som träder i kraft våren 2020. Enligt lagen ska studeranden även erbjudas mer individuell studiehandledning och stöd i sina studier. Med den individuella handledningen ska man motivera studerande och upprätthålla en ork och ett välbefinnande, som i sin tur ska ha en positiv inverkan på studieresultaten. Utexaminerade studenter som inte funnit en studieplats eller kommit igång med fortsatta studier ska dessutom ha rätt till studiehandledning i sitt gamla gymnasium. Skolorna är förpliktade att följa lagen först i augusti 2021, men redan nu har flera av skolorna börjat erbjuda av de i lagen tillhörande tjänsterna åt studerande. (Taipale & Palmqvist, 2019)

Med den nuvarande läroplanen GLP2015 (Utbildningsstyrelsen, 2015) som kommer att ha gällt i bara 5 år innan den följande träder i kraft 2021, digitaliseringen av studentskrivningarna, nya gymnasielagen, högskolornas betygsantagningar våren 2020 och en rad andra faktorer, står gymnasierna inför stora förändringar inom en kort tidsram. Förändringarna har många fördelar och är en strategi för att sporra studerande till stressfria studier och ambitiösa framtidsplaner, men för att den ska förverkligas krävs det allt mer individuell handledning. Samarbete med högskolor och arbetsliv är ofta koordinerat av

studiehandledarna (Bilaga 3), och medan grupphandledare och ämneslärare även bistår med en del av handledningen är studiehelheter, scheman samt fortsatta studier och arbetsliv sådant som främst står på studiehandledarnas bord.

Tidigare forskning påvisar att studiehandledaryrket är en bransch där risken för stress och utbrändhet i arbetet är påtaglig. I ett yrke där tempot är högt och arbetsuppgifterna är många och varierande, finns det en risk för att arbetsbördan blir för hög och leder till symptom på stress och vidare till utbrändhet (Butler & Constantine, 2005; Mullen, Blount, Lambie, & Chae, 2017; Wilkerson, 2009). Beroende på skolans storlek och mängden administrativa uppgifter kan studiehandledarnas arbetsuppgifter variera mycket från kollegernas. Om arbetsuppgifterna utanför själva handledningsarbetet är många kan inverkan vara negativ på välmående och i sin tur inverka negativt på det som är det faktiska syftet med arbetet: handledning av studerande. (Lieberman, 2004)

I och med att individuell handledning är något som betonas allt mer vill jag med denna studie beskriva, analysera och tolka arbetsplatsvälmåendet och arbetstillfredsställelse hos gymnasiestudiehandledare i Svenskfinland. Vidare vill jag undersöka om studiehandledarna upplever stress eller utbrändhet och vilka faktorer det kan bero på. Jag kommer att granska svaren i relation till tidigare forskning om studiehandledarnas yrkesstress, som jag presenterar mer ingående i avsnitt 3. I samma avsnitt redogör jag även mer ingående om stress och utbrändhet.

Forskningen har en kvantitativ forskningsansats. Materialet kommer att samlas in via ett frågeformulär som har en kombination av kvantitativt mätbara frågor, samt öppna frågor med möjlighet för informanter att fritt formulera och vidare tydliggöra sina erfarenheter.

Min hypotes är att studiehandledarnas arbetsuppgifter ökat, men att resurserna inte ökat i takt med dem. Detta tror jag i sin tur kan medföra en upplevelse av stress eller till och med utbrändhet i arbetet.

## **2 Bakgrund**

I detta kapitel redogör jag för studiehandledningens ursprung, studiehandledningen i gymnasier i Finland, vad man avser med handledning i gymnasierna och vilka olika former av stöd det tillhandahålls. Jag särskiljer hur handledning på ett allmänt plan verkställs i skolan och vidare hur själva studiehandledningen ser ut som ämne, och vad som

hör till studiehandledarens yrkesbild. Till sist redogör jag för den nya läroplanen som träder i kraft hösten 2021, och de förändringar den medför till studiehandledningen.

## **2.1 Studiehandledningens ursprung och utveckling**

Studiehandledning som en systematisk verksamhet implementerades i skolsystemet på 1970-talet efter att grundskolan utformats, och till slut i gymnasieverksamheten år 1982, med syftet att skapa ett kontinuerligt stödsystem för elever. (Puhakka & Silvonen, 2011)

Det som numera hör till studiehandledarens uppgifter sköttes i begynnelsen preliminärt av grupphandledaren, d.v.s. klassföreståndaren. Ansvaret för studiehandledning kunde ändå distribueras inom lärarkåren åt den som ansågs vara lämpligast, och studerandevården var redan då en del av handledningsarbetet. Studiehandledning omfattade en kursenhet i året. Grupphandledarna fick fortbildning i att motivera elever till målmedvetna studier och de skulle bistå med studiehandledning samt handledning för framtida arbete. Även personlig utveckling och välmående betonades redan då. 1984 integrerades sedermera studiehandledning i läroplanen och studiehandledarnas behörighetskrav utformades. (Jankko, 2000)

Så småningom har studiehandledarnas uppgifter omformats och anpassats i takt med att studiesystemet, arbetslivet och utbildningspolitiken förändrats.Handledningens syfte har gått från att vara studie- och arbetslivsinriktat till en mer helhetsomfattande handledning då man utvecklar livshanteringsfärdigheter med sikte på framtiden (Onnismaa, 2003). Förändrade värderingar och syn på människan och lärande har omformat hur studiehandledningen förverkligas, och det är inte längre meningen att hitta ett lämpligt yrke för en viss person (Kupiainen, 2009).Handledning i sig är något som inte längre är bundet till en viss tid eller epok i livet och förändringar vad gäller livsval, yrke och studier är något som snarare är kontinuerligt genom livet. Därmed ses inte handledning längre som en tjänst som erbjuds åt individer, utan som en heltäckande verksamhet som erbjuds av hela skolsystemet (Onnismaa, 2003). Detta har man strävat mot i den nuvarande läroplanen, då handledningen är hela kollegiets ansvar och handledningen ska bistås inom flera områden (Utbildningsstyrelsen, 2015).



## 2.2Handledning i gymnasiet idag

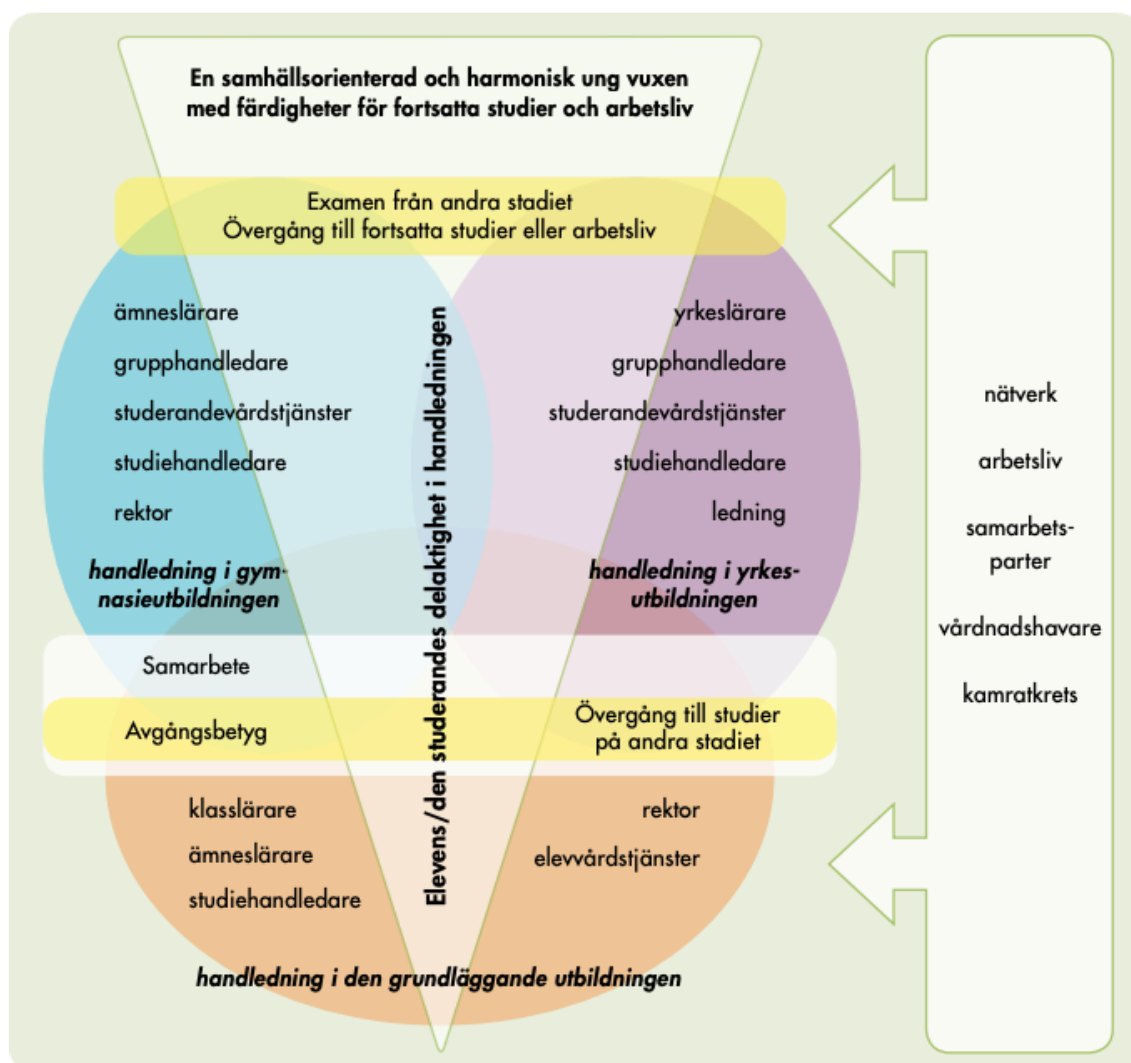
Handledningen i gymnasiet idag har flera dimensioner. Den kan verkställas på ett individuellt plan, men även på ett kollektivt plan. Hur handledningen genomförs är baserat på skolornas individuella handledningsplan, som är framställd utgående från kriterier formulerade av Utbildningsstyrelsen i Grunderna för gymnasiets läroplan (GLP, 2015). Skolor skräddarsyr alltså sitt förfarande utgående från sina egna resurser, med GLP som grund, i samråd med studeranden och vårdnadshavare. Detta innebär att hur handledningen ter sig i praktiken varierar beroende på skola. Handledningen är en del av skolans lokala läroplan och ska vara ett gemensamt åtagande för hela gymnasiets personal, men planerandet och förverkligandet av den är på skolans studiehandledares ansvar. (Utbildningsstyrelsen, 2020)

Syftet med handledning i gymnasiet är att stärka studerandes självkänedom och hjälpa dem utveckla en förmåga att fatta egna beslut om sitt eget liv och sin framtid. Handledningen ska bistå med verktyg som hjälper studeranden i sin utveckling genom hela sin gymnasietid och på så sätt skapa en jämlik grund för alla. Studeranden ska följas upp i sitt välmående och sina studier och vårdnadshavarna ska inkluderas i studerandevårdens verksamhet för att förebygga ohälsa. (Utbildningsstyrelsen, 2015)

Handledning kan bistås av flera personer i ett gymnasium, men i olika format:

- Grupphandledaren är den närmaste handledaren för sin basgrupp, det som i grundskolan kallas för "klass". Grupphandledaren bistår med information till sin basgrupp gällande olika skolrelaterade saker och evenemang. Gruppen träffas regelbundet på grupphandledningstimmarna, och grupphandledaren ska också träffa alla studerande i sin basgrupp individuellt för att diskutera dennes studier och skolgång. Grupphandledaren och studiehandledaren har ett tätt samarbete vid tillfälle av oro för en studerande eller då det finns behov av åtgärder gällande en studerandes studier och/eller välmående.
- Ämnesläraren handleder studerande i samband med sitt undervisningsämne. Ämnesläraren kan bistå med tips i studieteknik eller hjälpa studeranden att som individ nå sina målsättningar i läroämnet. Hen kan även, till bästa förmåga, bistå med tips om framtida studie- eller yrkesval relaterade till hens undervisningsämne.
- Studiehandledaren, vars arbetsbild beskrivs mer ingående i avsnitt 2.3.

I figuren nedan åskådliggör Utbildningsstyrelsen hur handledningen ska verka kontinuerligt genom hela skolgången, samt vilka enheter som är en del av handledningens helhet.



Figur 1. Kriterier för god handledning (Utbildningsstyrelsen, 2014)

## 2.3 Studiehandledning

*Studiehandledningen har som uppdrag att stödja de studerande i studierna under gymnasietiden och se till att de får tillräckliga kunskaper och färdigheter som de behöver vid livsförändringar och olika övergångsskeden i livet, till exempel vid övergången till fortsatta studier och arbetslivet samt för att bli fullvärdiga och aktiva samhällsmedborgare. (GLP, 2015)*

Som redan nämnts i föregående avsnitt, så bistås studeranden i gymnasiet med handledning på många plan och av flera aktörer. Hur studiehandledarens arbete skiljer sig

från resten av ämneslärarnas arbete i gymnasiet kan särskiljas i hur studiehandledningen är mer långvarig och kontinuerlig, som även tar i beaktande individens personliga utveckling. Med studiehandledaren reflekterar man över större livsval som framtida studier och arbetsliv, men också på personliga styrkor och utmaningar som kan inverka på dessa val. Handledningen av ämneslärare och grupphandledare är mer studieinriktad och går inte nödvändigtvis in på samma personliga djup. (Jankko, 2000)

Studiehandledning är även ett skolämne, som i den nuvarande läroplanen (GLP 2015) utgör två obligatoriska kurser: SH01-Jag som studerande och SH02-Fortsatta studier och arbetsliv. Den förstnämnda innefattar gymnasiestudier som helhet och ska fungera som en språngbräda för första årets studerande att komma igång med sin skolgång. Den andra kursen behandlar vidare fortsatta studier, informationssökning och arbetsliv då studeranden djupare reflekterar kring sin tid efter gymnasiet och studentskrivningarna samt utforskar intresseområden och möjligheter för framtiden. Utöver de obligatoriska kurserna kan skolor ha tillämpade kurser som skolan själv förverkligar enligt sin lokala läroplan. De kan struktureras enligt vad skolor erfarit att det finns behov för och är frivilliga för studeranden att avlägga. Vanligt är att de handlar om studieteknik, att effektivisera sitt studerande, samt välmående och stresshantering.

## 2.4 Studiehandledarens arbetsbild

*En studiehandledare handleder elever eller studerande vid planering av studierna, ansökan till fortsatta studier och arbetslivsinriktning. Till uppgifterna hör elevhandledning och undervisning i klass, handledning i smågrupper, personlig handledning, handledning över nätet samt studiebesök. (TE-tjänster, 2016)*

Studiehandledningen finns till för att underlätta elevers och studerandes övergångsskedet. Ett av de största märkbara övergångsskedet som en ung person går igenom är övergången från grundskolan till andra stadiet. Följande övergång är i sin tur från andra stadiet till tredje stadiet eller arbetslivet. Redan i ett tidigt skede är unga personer tvungna att fatta beslut som inverkar på deras framtid, och studiehandledningens uppgift är att bistå med rådgivning som både tar individen och samhällets förändringar i beaktande. (Sjöman, 2018)

Studiehandledarna är de som träffar studeranden genom hela deras gymnasietid, både individuellt och i grupp, och är de som står för den personliga utvecklingen även vad gäller framtiden och framtidsval. Med tanke på att gymnasiestudierna individualiserats

med läroplanernas gång, och gör det fortsättningsvis, är det inte en långsökt härledning att anta att vikten på studiehandledning och studiehandledarnas arbetsmängd ökat. (Jankko, 2000)

Stiftelsen för Studiehandledarna i Finland r.f. (SOPO) har sammanställt arbetsbeskrivningar för studiehandledare på olika stadier (inte högskolor). Materialet har skapats utgående från rekommendationen av Studiehandledarna i Finland r.f. samt OAJ, att skolorna ska tillhandha ha en studiehandledare per maximum 200 elever. Utbildningsstyrelsen anger inga rekommendationer på fördelningen av studeranden per handledare.

SOPO:s material delar in studiehandledarens ansvarområden i sex huvudpunkter, som var för sig innehåller mer specifika riktlinjer för vad de i praktiken innebär (SOPO r.f., 2019). Mer detaljerat syns arbetsuppgifterna i studiehandledarnas årsklocka utformad av SOPO r.f. (Bilaga 3).

#### 1. Undervisning

Studiehandledare är ämneslärare i gymnasiet och har en undervisningsskyldighet. Till undervisningen hör att undervisa kurserna i läroplanen samt att ordna studiebesök och andra besök för att bekanta sig med studier och arbetsliv.

#### 2. Individuell handledning

Syftet med den individuella handledningen är att stöda studerandes utveckling vad gäller gymnasiestudier samt fortsatta studier och arbetsliv. Handledningen ska finnas tillgänglig genom hela gymnasietiden, och bistå med stöd för alla individer genom varje fas.

#### 3. Information och kommunikation

En stor del av studiehandledares arbetsuppgifter är att sköta intern och extern kommunikation och bistå med information för både studerande och föräldrar samt kolleger om studiebesök, kurser och kursval, studentskrivningar, föräldramöten, fortsatta studier o.s.v.

Utåt är studiehandledaren kontaktperson för bl.a. studiebesök, högskolor, näringsliv, företag och myndigheter.

#### 4. Arbete med studerandevården

Studiehandledaren ingår i en studerandevårdsgrupp som står för att förebygga ohälsa bland studeranden och främja en trygg lärandemiljö för alla. I gruppen ingår skolkurator, skolhälsovårdare, speciallärare, studiehandledare, ämneslärare och rektorn, som fungerar som gruppens ansvarsperson.

#### 5. Upprätthållning och utveckling av kompetensen

Precis som övriga lärare, är även studiehandledare skyldiga att hålla sig uppdaterade och utbildade beträffande sitt yrke. Ansökningsförfaranden till fortsatta studier, studentexamen och arbetslivet förändras hela tiden, och dessa förändringar inverkar på handledningen och på studiehandledning som ämne.

#### 6. Planering, utveckling, koordinering och utvärdering av studiehandledningen vid läroinrättningen.

Som tidigare nämnts, har varje skola en egen handledningsplan och egna system för hur handledning förverkligas. Studiehandledarens uppgift är att se till att handledningen förverkligas på ett ändamålsenligt sätt, och hen ska därför ha ett tätt samarbete med rektor, grupphandledare och ämneslärare. Precis som andra ämneslärare behöver studiehandledaren vara involverad i läroplansarbete och skolans utvecklings- och planeringsarbete.

Studiehandledare som yrkesgrupp är således viktiga för en smidig skolgång. Framför allt är det primära målet att hjälpa studeranden att hitta sin studieteknik och utveckla sitt sätt att lära genom att kartlägga styrkor och utmaningar (Kun koulu loppuu, 2017). Målsättningen är att studerande ska bli allt mer självständiga och utveckla en förmåga att fatta sina egna beslut (Kupiainen, 2009). På så sätt kan man optimera studerandes skolgång så att den uppnår sin bästa potential genom självkännedom och har alla förutsättningar för framgångsrika studier. Med stöd av studiehandledare, speciallärare och elevvården i allmänhet kan en jämlik skolgång garanteras (Taipale & Palmqvist, 2019) och tillgång till studiehandledning är en grundläggande rättighet för alla elever och studerande (Puhakka & Silvonen, 2011).

Studiehandledarna är experter på Finlands utbildningssystem och hålls kontinuerligt uppdaterade om samhällsliga förändringar inom utbildning och yrkesliv. I och med att gymnasiestudierna är individuella och baserar sig på studerandes egna val, är det viktigt att handledning finns tillgängligt för att hjälpa studeranden med hur olika val och beslut avgör dess skolgång. (Nurmi, 2018)

Samtidigt som studiehandledare (och elevhandledare i grundskolan) hjälper och guidar sina studerande att nå sina målsättningar vad gäller studier, så bistår handledningen också med verktyg för framtiden. Genom välstrukturerad och kontinuerlig handledning utvecklar studerande sin förmåga att fatta beslut och se vilka faktorer i dagens studier och arbetsliv som inverkar på framtiden (Utbildningsstyrelsen, 2014). Genom detta är det meningen att stärka ungas förmåga att kunna och våga väga sina egna alternativ och fatta beslut, vilket de i sin tur kan bära med sig till framtida studier och arbetsliv. Detta är orsaken till att stödet i övergångsfaserna är så viktiga, samt att märka de som behöver mer stöd och som inte nödvändigtvis klarar av att söka hjälp själva (Undervisnings- och kulturministeriet, 2011). Med studerandes framtid i åtanke har studiehandledarna kontinuerlig kontakt med olika yrkesgrupper och näringsliv i allmänhet, kommuner och tredje stadiet, för att inte tala om ett tätt samarbete med föräldrar (Puhakka & Silvonnen, 2011).

Inom handledning bearbetas känsliga saker då man diskuterar självutveckling och framtidsplanering. Påpekas bör, att trots att studiehandledaren ibland kan vara en vuxen som unga anförtror sig till, så är handledning inte terapi. Trots att de två har många likheter, så är den största skillnaden att handledningens utgångspunkt inte alltid är ett existerande problem. Till terapi söker man sig ofta då det finns ett problem att utgå ifrån som behöver botas eller bearbetas, medan handledningens syfte är att utforska och förtydliga. Studiehandledning är således ett samarbete mellan de två parterna där syftet inte är att ge svar på lösningar, utan snarare bistå med redskapen att finna lösningar själv. (Onnismaa, 2003)

## **2.5 GLP 2019**

Grunderna för gymnasiets läroplan publicerades i november 2019 med de nya riktlinjerna för gymnasieutbildningen (Utbildningsstyrelsen, 2019). Med riktlinjerna tillhanda är det följande steget för gymnasierna att skapa sina egna lokala läroplaner, som de sedan börjar följa från och med läsårets början hösten 2021.

För att kort sammanfatta hur skolsystemet kommer strukturmässigt att förändras, så kommer undervisningen i fortsättningen att mätas i studiepoäng. Skolorna kan skapa ämnesöverskridande studiehelheter, så kallade "moduler", som ska ge studeranden en inblick i hur högskolestudier kan se ut samt hur olika skolämnen kan interagera med varandra. Detta är ändå upp till skolorna att i deras lokala läroplaner formulera hur det

hela kommer att förverkligas i praktiken men ämneslärare i samma regioner skapar arbetsgrupper med utformningen av deras eget ämne så att de ska likna varandra så väl som möjligt. Ett allt större fokus ska ligga på fortsatta studier och arbetsliv, och det är meningen att man i en allt större grad ska ha siktet på framtiden även i ämnesundervisningen och inte enbart i handledningen.

Skolorna ska fortfarande skapa en lokal handledningsplan som ska omfatta hur handledningen förverkligas och av vem, och ska nu även inbegripa hur fortsatta studier och arbetsliv kommer att inkorporeras i undervisningen. Elever ska tillika i fortsättningen ha sin individuella inlärnings- och skrivningsplan, samt det som ytterligare lagts till i gymnasielagen: en plan för fortsatta studier och karriär, med syftet att sporra studeranden till att planera för framtiden och fortare komma in på banan för fortsatta studier.

Studiehandledningens uppdrag avses fortfarande vara att förse studeranden med färdigheter som stöder dem i beslutsfattande gällande studier och arbetsliv, samt att skapa förutsättningar för att bli ansvarfulla samhällsmedborgare. I de nya grunderna belyses ett antal kompetenser som studeranden med hjälp av studiehandledningen ska utveckla:

- Samhällelig kompetens
- Kommunikativ kompetens
- Kompetens för välbefinnande
- Tvärvetenskaplig och kreativ kompetens
- Etisk kompetens
- Miljökompetens
- Global och kulturell kompetens

GLP 2015 (Utbildningsstyrelsen, 2015) betonade följande kompetenser:

- Aktivt medborgarskap
- Entreprenörskap och arbetsliv
- Välbefinnande och trygghet
- Hållbar livsstil och globalt ansvar
- Kulturkompetens och internationalism
- Medier och multilitteracitet
- Teknologi och samhälle

Det finns alltså en del nya teman och tyngdpunkter som inte bara gäller undervisningen, utan är mer i en indirekt växelverkan med den. Teknologi och medier har blivit den nya normen och betonas därför inte längre i samma utsträckning, medan miljö och samhälle får ta mer plats. Tvärvetenskaplighet kommer att få synas genom att skolämnen börjar samarbeta i större studiehelheter, som nämnt tidigare i detta avsnitt.

Diskussionen kring könsnormer och lärarnas agerande kring könsstereotyper (Perander, Londen, & Holm, 2019) har uppenbarligen gjort ett intryck då den nya läroplanen betonar genusmedvetenhet, och hur man med den ska sträva efter att skapa en mer jämställd arbetsmarknad och luckra upp branscher som tidigare varit dominerade av ettdera könet.

Studiehandledningen får ett nytt förhållningssätt i och med att framtiden efter gymnasietiden ligger i ett allt större fokus. Framtida studier och arbetsliv ska planeras allt mer noggrant innan gymnasiestudierna ens är slutförda, och planerna ska börja formas redan i och med att gymnasiestudierna börjar. Detta går hand i hand med högskolereformen som träder i kraft våren 2020, då studenter som förstahandssökande har möjligheten att komma in till högskolestudier på basis av studentexamensvitsorden. I samband med detta slopar flera högskolor inträdesprovet, eller åtminstone minskar på antalet som har möjlighet till studieplats genom den leden. Reformen tvingar automatiskt studeranden att redan i början på sina gymnasiestudier ha en plan för fortsatta studier, i och med att ämnesval och studentskrivningarna inverkar på möjligheterna att bli antagen.

Detta gör det nödvändigt för studeranden att behöva tänka på sin framtid redan i gymnasiet, då ämnen man skriver och vitsorden har en inverkan på framtida studier i en större utsträckning än tidigare. Syftet med högskolereformen är att sporra studeranden till att snabbare övergå till högskolestudier eftersom det inte längre ligger lika stor vikt på inträdesprov som förr, utan studeranden har tid att fokusera på studentskrivningarna. Huruvida detta är ändamålsenligt återstår att se, men allaredan har man sett de negativa inverkningarna på studeranden av att lägga större vikt på studentexamensvitsorden för fortsatta studier. Gymnasiestuderanden väljer att fördjupa sig i ämnen som ger höga poäng i betygsantagningen till högskolor men som de inte nödvändigtvis klarar av att prestera tillräckligt bra i, vilket gör att de inte uppnår sina målsättningar. Matematiken har också en större inverkan än tidigare och intresset för den långa matematiken har ökat markant, trots att ämnet inte är lämpat för alla. (Svenska Yle, 2019a; Svenska Yle, 2019b; Svenska Yle, 2019c)



### 3 Teoretisk bakgrund

I detta kapitel kommer jag att skildra innebörden av stress och utbrändhet och avgörande faktorer för välmående på arbetsplatsen i relation till Job Demands-Resources Model of burnout (i fortsättningen JD-R modellen) (Demerouti, Bakker, Nacheiner, & Schaufeli, 2001). Jag kommer även att redogöra för forskning kring läraryrket och välmående i arbete, samt belysa tidigare forskning om studiehandedarnas stress i arbetet.

#### 3.1 Stress

Stress är ett fenomen som ökat drastiskt på arbetsmarknaden under de senaste årtiondena. I takt med att arbetsmarknaden har effektiverats och materialistisk vinst blivit en prioritet, verkar man ha förbisett arbetstagarnas välmående och behov (Karasek & Theorell, 1990).

Stress på arbetsplatsen är ett tillstånd som uppkommer då den anställdas kunskaper och upplevda kompetenser står i obalans med kraven att utföra arbetsuppgifterna. Tidsmässig och omgivningsmässig press har också en stor inverkan, och om arbetstagarens kapacitet att hantera dessa element är bristfällig kan det slutligen resultera i yrkesrelaterad stress. En viss mån av stress kan fungera som en motivator och höja prestationen, så kallad positiv stress. Vi upplever positiv stress då vi behöver få någonting gjort och känner oss motiverade, men tröskeln när positiv stress övergår till negativ är individuellt. Faktorer som kollegialt stöd, autonomi och arbetsförhållanden inverkar på hur väl en individ kan hantera pressen av sitt arbete (WHO, u.å.) Stressen kan således vara en reaktion på själva arbetsuppgifterna eller på arbetsmiljön.

Positiv psykologi är något som företag och andra arbetsplatser dragit nytta av för att ändra på synen av en positiv arbetsmiljö, genom att granska vilka faktorer på arbetsplatsen som bidrar till välmående och välbefinnande hos arbetstagare snarare än att fokusera på det negativa. Genom utveckling, fortbildning och personlig tillväxt har man försökt sporra anställda till att vilja sträva mot ett så kallat livslångt lärande. Att endast fokusera på det positiva har dock fått kritik, i och med det att det kan resultera i att man ignorerar det negativa och således upprätthåller en illusion att stress kan botas genom att ändra inställning. Att sporra till en positiv attityd gällande arbete, som exempelvis arbetsengagemang, kan i långa loppet ha negativ inverkan på individen och resultera i överarbetande och utmattning. (Rossi, Meurs, & Perrewe, 2017)

## 3.2 Utbrändhet

Utbrändhet, eller så kallad burnout, är en långt utdragen process då en person under en längre tid arbetat under hög press, inte återhämtar sig från arbetsrelaterad stress och kontinuerligt överskrider sin kapacitet och sina externa och interna resurser. Bristen på feedback och ständig känsla av misslyckande eller oförmåga att nå målsättningar är ytterligare drivande faktorer till utbrändhet. (Hakanen, 2004)

Vid utbrändhet drabbas personen av emotionella och fysiska besvär som sakta tär på den, tills det inte längre går att fungera normalt och en kronisk utmattning uppstår. Symptomen kan variera från fall till fall, och var gränsen till överarbetad går är också individuell. Vanliga fysiska symptom är i alla fall trötthet, utmattning, sömnlöshet och återkommande huvudvärk, som resulterar i emotionella symptom som irritation och oförmåga att kontrollera sina känslor. En person vid risk för utbrändhet har en hämmad kapacitet att bedöma sin förmåga att utföra arbetsuppgifter och kan till slut ha svårt att klara av att arbeta över huvud taget. (Freudenberger, 1974)

För att förebygga utbrändhet har arbetsgivaren ett ansvar att se till att arbetsmiljön är fördelaktig, att arbetstagares kapacitet inte överskrids och att kraven hålls realistiska samt att möjligheten till återhämtning finns. Arbetstagaren har också ett personligt ansvar att se till att möjligheten till återhämtning utnyttjas och att denne tar hand om sitt psykiska och fysiska välmående. (Karasek & Theorell, 1990)

I Finland kan man för tillfället inte bli sjukskriven explicit på grund av utmattning eller utbrändhet, utan diagnosen går ofta under depression (Yle Uutiset, 2019). Detta innebär att det inte heller finns överskådlig statistik över mängden sjukskrivna på grund av uttryckligen utbrändhet.

## 3.3 JD-R modellen

JD-R-modellen är en teori skapad av Demerouti, Bakker, Necheiner och Schaufeli (2001), som utgår från att välmående på arbetsplatsen förutsätter en balans mellan arbetskrav (demands) och resurser (resources) och förebygger således utbrändhet. Till skillnad från tidigare teorier som fokuserat på faktorer som kan medföra ohälsa på arbetsplatsen, exempelvis demand/control-modellen (Karasek, 1979) och effort/reward-

imbalance modellen (Siegrist, 1996), belyser JD-R även faktorer som kan främja välmående i arbetet. Genom att modellen är utformad för att kunna anpassas till varierande branscher kan den således användas som botten för organisationer att se över sina anställda och främja välmående och arbetsengagemang (Bakker & Demerouti, 2007).

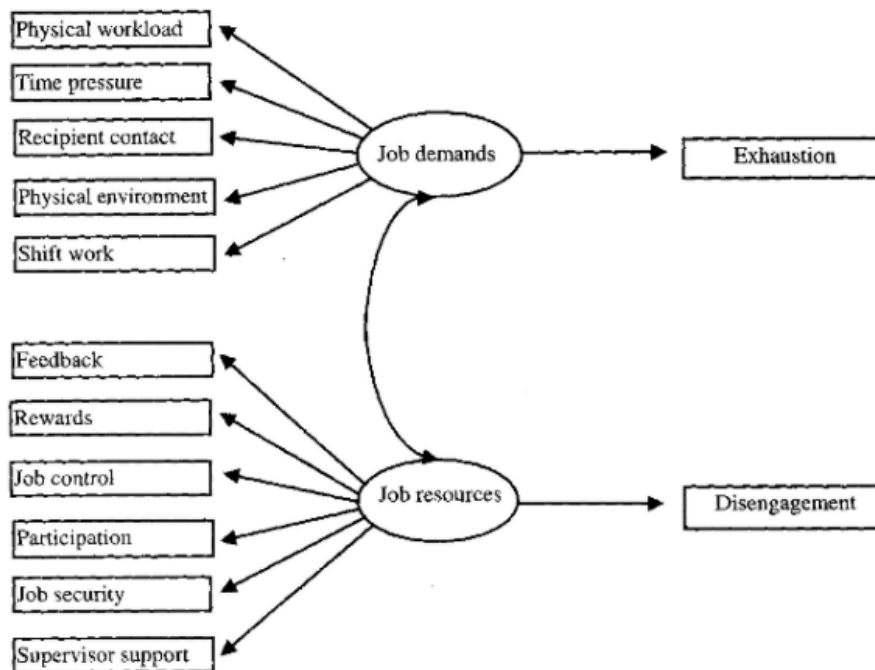
Demerouti et. al (2001) avser att kraven och resurserna i arbetet i samspel kan ha en negativ process eller en positiv process: ifall kraven på en individ är för höga och resurserna bristfälliga kan det i värsta fall resultera i utbrändhet, medan en balans mellan krav och resurser leder till engagemang och positiv drivkraft i arbetet (Figur 2). Dessa processer kallar författarna för hälsoförsvagande processen (health impairment process) och motiverande processen (motivational process). I den förstnämnda processen överskrids individens mentala och fysiska kapacitet vid försök att utföra sina arbetsuppgifter, och resulterar i utmattning eller utbrändhet. I den andra processen inverkar arbetsplatsresurserna positivt på individen, hjälper denne att uppnå sina mål och således resulterar i en högre motivation. Hög arbetsmotivation ökar inte bara produktiviteten, utan bidrar till en bättre arbetstillfredsställelse och bättre mental hälsa (Simbula, 2010).

Enligt JD-R modellen är arbetskraven alltid något som, åtminstone till viss mån, kräver en fysisk och/eller psykisk ansträngning av en individ. Ju större ansträngningen är, desto större är den fysiska eller psykiska belastningen. Kraven kan vara kopplade till den fysiska eller sociala arbetsmiljön, omfattningen av arbetsuppgifter och arbetsbelastningen eller andra organisatoriska faktorer, som exempelvis konflikter eller bristfälligt ledarskap. (Demerouti et al., 2001)

Som motpol för kraven krävs någonting som hjälper individen att hantera dem: resurser. Dessa är de fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala aspekterna som hjälper individen att uppnå kraven som arbetet ställer, men också främjar individuell utveckling. Således är resurserna både externa och interna, och de sistnämnda kan arbetsplatser inte till fullo inverka på förutom i hänseende att ta dem i beaktande (Demerouti et al., 2001). De resurser som arbetsplatser däremot kan inverka på är de externa faktorerna. Dessa kan vara organisatoriska som lön och möjlighet till utveckling, eller sociala faktorer som arbetsklimat och kollegialt stöd. Även arbetsuppgifterna och arbetsrollernas klarhet, samt arbetstagarens möjlighet att inverka på dem, spelar en stor roll för arbetsplatsvälmående (Bakker & Demerouti, 2007). För att arbetstagaren ska hållas motiverad krävs det autonomi i arbetet, feedback och en känsla av att arbetet man gör är relevant och bidrar med något. Resurser är dessutom värdefulla i sig och ska inte existera enbart för

att underlätta arbetstagarens förmåga att uppfylla arbetets krav (Schaufeli & Bakker, 2002).

I denna avhandling har JD-R – modellen använts snarare som en teoretisk inspiration för att undersöka studiehandledarnas välmående utgående från krav och resurser, än som ett konkret verktyg.



Figur 2. JD-R modellen (Demerouti et al., 2001)

### 3.4 Tidigare forskning om studiehandledares välmående

Arbetsplatsresurser som har visat sig stöda välmående i arbete har varit kollegialt stöd, feedback av administration och kolleger, autonomi i arbetet och en möjlighet till självutveckling. Vidare behöver en arbetstagare ha en positiv självbild och en känsla av att hen har kompetensen och förmågan att utföra sina arbetsuppgifter. Med feedback stärks denna känsla och en kapacitet att åta sig utmaningar, och personen har allmänt en positiv känsla och ett engagemang till sitt arbete. (Karasek, 1979)

OAJ genomför vartannat år en "välmåendebarometer" (työolobarometri) som mäter undervisningsfältets välmående i arbete. I undersökningen deltar hela fältet för fostran och undervisning, det vill säga yrkesutövare i allt från småbarnsfostran till grundskole- och gymnasieutbildningen, yrkesskolor, vuxenutbildning, högskolor och folkhögskolor.

Resultaten från den senaste barometern år 2017 påvisade att lärare som angett att de mycket ofta upplever stress har ökat från 10% till 15% mellan åren 2015 och 2017, och på alla stadier hade mängden stress ökat förutom inom folkhögskole-branschen där nivån hållits samma. Gymnasielärarna som angav att de ofta upplever stress hade ökat från 14% till 17%. Man upptäckte att arbetsrelaterad stress på undervisningsfältet är högre än på något annat arbetsfält i Finland, då totalt 43% av deltagarna i undersökningen angav sig vara stressade väldigt eller ganska ofta (OAJ, 2018). I Finland undersöker man välmående på lärarfältet regelbundet till en stor omfattning och faktumet att lärarna är utmattade är ingen hemlighet, men studier om specifikt studiehandledare och deras yrkesstress finns det däremot föga lite forskning kring.

Forskningen som finns verkar ändå vara enig om att studiehandledare är något som skolvärlden behöver, och genom tiderna har yrkesbilden omformats så att den ska tjäna sitt syfte och vara så ändamålsenlig som möjligt. I och med att vår omvärld ändå hela tiden utvecklas och blir allt mer komplex vad gäller fortsatta studier och arbetsliv, har studiehandledarnas arbetsuppgifter i samma veva blivit mer komplexa. Med en mer post-modernistisk syn på handledning har man strävat mot att åskådliggöra samhällliga strukturer och diskurser (Onnismaa, 2003). Detta tar den nuvarande läroplanen (GLP, 2015) samt den följande (GLP 2019) i beaktande i allra högsta grad, då handledningen ska aktivt sträva mot att bryta könsnormer och åskådliggöra ojämlikheter i studier och arbetsliv. Ändå har det konstaterats att studiehandledningen inte är jämställd i gymnasier, trots att Finland ansetts vara en föregångare inom jämställdhet (Perander et al., 2019). Detta är något som dagens studiehandledare behöver arbeta med och vara medvetna om i sitt arbete varje dag i och med att de konstant behandlar livsval och framtid med sina studerande och behöver vara medvetna om hur social klass, genus och etnicitet inverkar på omedvetna fördomar. Detta förutsätter också fortbildning för dem som varit länge i branschen. Diskussionen kring studiehandledarnas förmåga att skolas in i arbetet och hållas ikapp med förändringarna har ansetts hamna i skymundan, men verkar vara något som tas upp allt mer (Puhakka & Silvonen, 2011).

I medierna har det redan en tid diskuterats bristen på behöriga elev- och studiehandledare i Svenskfinland i synnerhet i huvudstadsregionen (Svenska Yle, 2017). Behörigheten i sig är något som garanterar en god kvalitet inom ett viktigt yrke med en känslig målgrupp. En lämplig utbildning och arbetserfarenhet ökar kunskapen inom handledning och handledningsstrategier, och med hjälp av fortbildning hålls yrkesgruppen à jour med förändringar (Kupiainen, 2009). Samtidigt garanterar behörigheten en kontinuitet för både studiehandledare och studerande, då arbetskontrakten tenderar att vara längre.

På så sätt upprätthålls ett förtroende mellan handledare och studerande och behöver inte hela tiden byggas upp på nytt på grund av att handledaren byts ut.

Studiehandledaryrket är en bransch där risken för stress och utbrändhet i arbetet är påtaglig (McCarthy, Van Horn Kerne, Calfa, Lambert, & Guzmán, 2010; Moyer, 2011; Mullen & Gutierrez, 2016; Mullen et al., 2017; Nelson, Robles-Pina, & Nichter, 2008; Wilkerson, 2009). I ett yrke där tempot är högt och arbetsuppgifterna är många och varierande finns det en risk för att arbetsbördan blir för hög. I en spiral av tidsbrist och överskridande av sina resurser står man inför en större risk att drabbas av symptom på stress, och vidare av utbrändhet (Butler & Constantine, 2005; Mullen et al., 2017; Wilkerson, 2009). En majoritet av finländska studiehandledare (86,8%) har angivit att tidsbrist och brådska är ett stressmoment i arbetet, som i sin tur kan ha en inverkan på handledningens kvalitet. Studiehandledare anser att de på grund av tidsbrist inte har resurser att bistå med djupgående och empatisk handledning, vilket har negativa konsekvenser för handledningen (Jankko, 2000). Med den nya läroplanen (GLP 2020) och nya gymnasielagen har kraven på handledningen ökat ytterligare och skolorna står inför ett brytningsskede då resurserna på handledning på ett eller annat sätt måste öka.

Internationellt har studiehandledarnas arbetsvälmående granskats (eng. school counselors eller guidance counselors). Fastän arbetsbilden inte fullständigt motsvarar de finska studiehandledarnas på grund av skillnader i skolsystemen, så kan man ändå se tendenser av samma problematik vad gäller stressmoment inom arbetet. I stora skolor där studiehandledarna är flera kan arbetsuppgifterna fördelas sinsemellan (fast uppgifterna tenderar att vara flera), medan ensamma studiehandledare kan ha hand om större ansvarsområden (Lieberman, 2004). Beroende på skolans storlek, dess fokusområden och mängden administrativa uppgifter kan studiehandledarnas arbetsuppgifter variera mycket från fall till fall. Åtminstone internationellt har det visat sig finnas olika tolkningar om studiehandledarnas roll och arbetsuppgifter bland administratörer, föräldrar och till och med bland studiehandledare (Moyer, 2011). Faran i att det på ett organisatoriskt plan inte finns en insikt i studiehandledarnas arbetsbörda och vad allt den innefattar, kan leda till att arbetsuppgifter som inte är relaterade till handledning ökar (Butler & Constantine, 2005).

En tydlig rollfördelning och kartläggning av ansvarsuppgifter är något som är avgörande för arbetstagarens välmående och arbetets kvalitet. I Finland har 36,8% av studiehandledare angivit att otydligheter i arbetsbilden är ett stressmoment i deras arbete (Jankko, 2000) och att det som har varit mest energikrävande för finländska studiehandledare har

varit utmaningar med att strukturera sitt eget arbete (Puhakka & Silvonen, 2011). Studier påvisar att oklarheter i arbetsuppgifter och ansvarsområden ökar risken för utbrändhet (Butler & Constantine, 2005). I Finland finns det inte en officiell översikt av studiehandledarnas arbetsuppgifter, men SOPO r.f. har sammanställt rekommendationer och skapat en årsklocka för studiehandledarnas mest centrala uppgifter (Bilaga 3).

För somliga innefattar det dagliga arbetet så mycket övriga arbetsuppgifter att själva handledningen blir lidande (Nelson et al., 2008). Man har funnit att pappersarbete, stor arbetsbelastning och ständiga avbrott i arbetet är de faktorer som handledare anser vara de mest krävande i deras arbete (McCarthy et al., 2010). Mängden tid studiehandledare ägnar åt uppgifter som inte är relaterade till handledning har visat sig vara signifikant för stress och utbrändhet. Det har visat sig att många och varierande arbetsuppgifter kan leda till en situation då personen konstant måste prioritera sitt arbete och utvärdera hur denne bäst kan utföra sitt arbete (Wilkerson, 2009). Ju mer uppgifterna varit relaterade till annan verksamhet, desto högre känsla inkompetens och utmattning har studiehandledarna upplevt. Detta har inverkat negativt på deras förmåga att känna empati för sina studerande, men även på deras personliga liv (Moyer, 2011).

Variation och omfattande arbetsuppgifter som inte alltid är konsekventa kan dessutom resultera i en förvirring i arbetsbilden för själva studiehandledaren, men även studeranden, gällande vilka deras ansvarsområden är. Om arbetsuppgifterna utanför själva handledningsarbetet är många och mer omfattande än handledaren skulle önska kan det inverka negativt på välmående, vilket i sin tur kan leda till att arbetet blir lidande. Detta är en ond cirkel - med svaga studiehandledare kan inte handledningen hålla sin kvalitet, vilket inverkar negativt på de studerande (Lieberman, 2004; Mullen & Gutierrez, 2016).

Studiehandledare med en stark yrkesrelaterad självbild och självkänsla har visat sig ha en bättre förutsättning för att finna kreativa lösningar och åta sig individuell handledning helhjärtat. Det har haft en positiv inverkan på handledarens förmåga att vara empatisk och varm gentemot sina elever, och stärkt förmågan att bistå med individuellt anpassad handledning (Kupiainen, 2009). För att upprätthålla denna goda uppfattning av självförmåga fordras det att kraven inte överskrider resurserna. Stress och utbrändhet inverkar negativt på personens självuppfattning och kompetensuppfattning, och således på självförtroendet (Freudenberger, 1974).

Vid undersökning av finländska studiehandledare i grundskolor, yrkesskolor och gymnasier fann man att arbetsrelaterad stress var ett tämligen bekant fenomen för många. Resursbrist har ansetts vara en stor del av varför studiehandledare känner sig överbelastade i sitt arbete samt det att arbetsuppgifterna ökat med tiden utan att resurserna ökat i takt med dem. Orsaken till att arbetsuppgifterna ökat är samhällliga och utbildningspolitiska förändringar inom utbildning har ökat behovet av handledning i skolan. Arbetsliv och studier har utvecklats i takt med digitaliseringen och globaliseringen och medfört stora förändringar. Detta har i sin tur bidragit till stress i arbetet, i och med att stora förändringar förorsakat en känsla av att man inte hinner med, eller lyckas möta de krav som ställs på en. Ett starkt administrativt stöd i arbetet och i regleringen av arbetsuppgifter är avgörande för att skapa en hållbar arbetsbild (Jankko, 2000). Bristfälligheter inom dessa faktorer har dock visat sig vara det som är mest energikrävande i studiehandledarnas arbete (Puhakka & Silvonen, 2011).

Förutom en omfattande mängd arbetsuppgifter är studiehandledarnas arbete även mentalt belastande på grund av att de är emotionellt investerade i sina studerandes liv (Wilkerson, 2009) . En studiehandledare kommer i kontakt med många olika livsöden och livssituationer, som inte alltid är helt lätta att ruska av sig då man går från jobbet. Om studeranden och studiehandledare har skapat ett förtroende sinsemellan kan studiehandledaren ibland vara en pålitlig vuxen som studerande litar på. Trots detta, samt resursbrist och bristfällig kapacitet att möta kraven som arbetet ställer, har det visat sig att studiehandledare känner att de gör ett meningsfullt jobb och generellt trivs i sitt arbete. En stor orsak till detta har varit en känsla av kollegialt stöd i sitt arbete (Butler & Constantine, 2005) och en känsla av att man utför ett meningsfullt arbete (Kupiainen, 2009).

I och med att det inte finns statistik på hur omfattande utbrändhet är bland lärare, och i detta fall specifikt studiehandledare, är det också svårt att kartlägga hur stort problem detta faktiskt är. Tidigare forskning, både internationell och nationell, påvisar ändå att studiehandledare ligger i riskzonen att bli överbelastade i sitt arbete med tanke på belastningen som rapporterats. Trots resultaten i forskningarna varit alarmerande har det ändå gjorts föga lite studier kring studiehandledarnas välmående i Finland. Den senaste forskning jag funnit om de finländska studiehandledarnas välmående (som inte är en Pro gradu) är från år 2011 (Puhakka & Silvonen, 2011) och då har inte ens den nuvarande läroplanen varit i bruk. Nämnade studie granskar dessutom både elev- och studiehandledare trots att arbetsuppgifterna, kraven och resurserna kan variera mycket beroende på



vilket stadie man arbetar på. Jankko (2000) konstaterar att studiehandledare inte undersökts innan forskningen i fråga. Detta indikerar att det inte verkar finnas någon aktuell forskning om specifikt studiehandledare på gymnasiet, vilket är varför jag anser att mitt ämne för min avhandling är högst angeläget.

## 4 Forskningsuppgift och forskningsfrågor

Undersökningens forskningsuppgift är att beskriva, analysera och tolka arbetsplatsvälmåendet och arbetstillfredsställelse hos gymnasiestudiehandledare i Svenskfinland. Studiehandledarnas attityder granskas vad gäller krav och resurser i arbetet och vilka faktorer som möjligtvis kan vara hämmande för arbetsplatstillfredsställelsen. Forskningsfrågorna är följande:

1. Hur upplever studiehandledare sin arbetssituation vad gäller
  - a) arbetstillfredsställelse?
  - b) arbetsuppgifter?
  - c) socialt stöd?
  - d) resurser?
  - e) fortbildning?
  
2. Vilka är studiehandledarnas erfarenheter av belastning och arbetsrelaterade utmaningar?
  
3. Finns det ett samband mellan studiehandledarnas krav och belastningsfaktorer?

Genom en insamling av data med studiehandledarnas erfarenheter undersöks forskningsfrågorna med avseende på bakgrundvariablerna arbetsförhållande, yrkestitel, arbetserfarenhet, behörighet och upplevelse av stress.

## **5 Genomförande**

Denna avhandling genomförs som en kvantitativ studie inom pedagogiska fakulteten vid Helsingfors universitet, med syftet att kartlägga gymnasiestudiehandledarnas välmående i arbetslivet. I följande avsnitt redogörs tillvägagångssättet vid datainsamlingen, vilka mätinstrument som använts, beskrivning av samplet, samt statistiska metoder.

### **5.1 Beskrivning av datainsamlingsmetoder**

Materialinsamlingen gjordes med hjälp av en elektronisk enkät som var öppen för respondenter att svara på från december 2019 fram till årsskiftet. Enkäten skickades per e-post till alla studiehandledare i finlandssvenska gymnasier, totalt 42 personer. I mailet (Bilaga 1) skrevs en presentation av undersökningen samt vilka personer som hör till målgruppen av respondenter. Det betonades att deltagandet är frivilligt och att svaren är anonyma och behandlas konfidentiellt.

Kontaktuppgifterna samlades in via nätsidan svenskfinland.fi, där alla gymnasier finns sammanfattade och vidare har länkar till skolornas egna hemsidor. På grund av bristfälliga kontaktuppgifter eller arbetsbeskrivningar på hemsidorna finns det en möjlighet att någon enstaka person har uteblivit eller att någon mottagare inte uppfyllt kriterierna för att fylla i enkäten.

Svarstiden var två veckor, som sedan förlängdes till årsskiftet på grund av ett alltför litet sampel. Påminnelser skickades en gång per e-post till samma mottagare som det ursprungliga mailet och en gång till via en Facebooksida för finlandssvenska studiehandledare, ifall någon inte fått mailet eller inte hunnit svara. Orsaken till detta var att det då redan var jullov och sannolikheten att nå svaranden var större än per e-post.

### **5.2 Mätinstrument och variabler**

Den elektroniska enkäten (Bilaga 2) som användes i studien skapades i programmet E-lomake, som är Helsingfors universitets verktyg för e-blanketter. Frågeformuläret byggdes upp med en kombination av flervälsfrågor och öppna frågor, totalt 41 stycken. Strukturen består av 1) Bakgrundsfrågor 2) Frågor om arbetsuppgifter 3) Flervälsfrågor kring välmående som behandlade arbetskrav och resurser och 4) Frågor ämnade för dem som upplevt symptom på arbetsrelaterad stress och utbrändhet.

### **5.2.1 Bakgrundsfrågor**

Bakgrundsfrågorna består av totalt fem (5) frågor gällande arbetsförhållande, yrkestitel, arbetserfarenhet i antal år, behörighet och om personen parallellt fungerar som ämneslärare i ett annat ämne. Att utelämna kön som faktor var ett medvetet val. Eftersom branschen är så pass kvinnodominerad skulle det ha riskerat att svaren inte längre skulle ha varit anonyma, och kunde ha lett till att informanter låter bli att svara på enkäten. Eftersom studiehandledare ofta är ämneslärare även inom ett annat ämne, och i mindre skolor ibland arbetar både som studiehandledare och ämneslärare inom ett annat skoleämne, var det mer relevant att fråga om mängden undervisning och arbetserfarenhet som studiehandledare istället för att fråga om informanternas ålder.

Svarsalternativen för anställningsförhållande kodades enligt 0 = tidsbunden och 1 = tillsvidare. Yrkestitlarna kodades enligt 0 = lektorat, 1 = timlärare i huvudsyssla, 2 = timlärare i bisyssla, 3 = obehörig timlärare i huvudsyssla, 4 = obehörig timlärare i bisyssla, 5 = vikariat och 6 = annan. På grund av samplets storlek slogs grupper ihop vid analysen och omkodades till 0 = lektorat, 1 = timlärare i huvudsyssla och timlärare i bisyssla, 2 = obehörig timlärare i huvudsyssla och obehörig timlärare i bisyssla.

Svarsalternativen för arbetserfarenhet består av sex (6) kategorier av fem-årskluster och kodades enligt <5 år = 0, 5 – 10 år = 1, 11 – 15 år = 2, 16 – 20 år = 3, 21 – 25 år = 4 och över 25 år = 5. På grund av samplets storlek slogs kategorierna ihop till större grupperingar, då 0-10 år = 1, 11-20 år = 2 och 21+ = 3.

Informanterna angav om de har behörighet för studiehandledning och svarsalternativen kodades som 0 = ja, 1 = nej och 2 = studier pågår.

### **5.2.2 Frågor om arbetsuppgifter**

Avsnittet består av tre (3) öppna frågor som grund för att kartlägga svarandes arbetsmängd vad gäller undervisning. Informanter ombads ange mängden studeranden de handleder, mängden kurser de undervisar samt hur många grupper de undervisar.

### **5.2.3 Frågor relaterade till välmående**

Frågeavsnittet "välmående" består av två delar av totalt 27 påståenden relaterade till resurser och krav i arbetet samt välmående, fördelade 17 + 10. Påståenden är delvis utformade med JD-R modellens (Demerouti et al., 2001) krav och resurser i åtanke, och delvis skapade på basis av personlig erfarenhet av yrket. Första avsnittets påståenden

är framställda i en femskalig Likertskala där första avsnittets påståenden (1–17) är kodade enligt Helt av annan åsikt = 1, Delvis av annan åsikt = 2, Neutral = 3, Håller delvis med = 4, Håller helt med = 5 (exempelvis "Jag trivs med mitt arbete", "Jag har starkt kollegialt stöd", "Jag känner mig trygg i mitt anställningsförhållande").

Andra avsnittets påståenden 18–27 är även fördelade enligt en femskalig Likertskala där svarsalternativen är kodade enligt Aldrig = 1, Sällan = 2, Neutral = 3, Ibland = 4, och Ofta = 5, (exempelvis "Jag tänker mycket på jobb utanför arbetstid", "Jag känner mig utmattad", "Jag har bråttom på jobbet").

I slutet av varje påstående finns ett öppet fält där det var fritt för informanten att förtydliga eller utveckla sitt svar.

#### **5.2.4 Frågor relaterade till stress och utbrändhet**

Enkätens följande avsnitt består av frågor gällande stress, utmattning och burnout. Om informanten angett "Ja" på frågan "Har du upplevt symptom på arbetsrelaterad stress/utmattning/burnout (psykiska eller fysiska)?" har denne fortsatt med att vidare förklara mer detaljerat kring ämnet. Om informanten angett "nej" på frågan har denne hoppat över ifrågavarande, såväl som följande avsnitt. Om informanten angett "Ja" på frågan "Har du varit sjukskriven på grund av arbetsrelaterad stress/utmattning/burnout?" har denne fortsatt med att berätta mer detaljerat kring sjukskrivningen och återhämtningen. Om informanten inte upplevt symptom på något av ovanstående så har de lämnat avsnittet tomt. Termen "burnout" användes i enkäten, trots att det inte är ett godkänt ord i finlandssvenskan, av orsaken att det är ett mer etablerat begrepp i arbetslivet än "utbrändhet".

#### **5.2.5 Övriga kommentarer**

Enkäten avslutas med en öppen fråga, där informanten frivilligt fick lämna övriga kommentarer, förtydliga något svar de angett i ett tidigare skede av enkäten eller bara lämna feedback eller en hälsning. Detta moment valdes sist och slutligen med för att ge informanterna möjligheten att utveckla sina svar som annars kunde ha blivit snäva, i synnerhet i avsnittet om stress, utmattning och burnout. Dessa svar har endast använts i tolkningen och diskussionen om det uppkommit svar som tillför värde till studien.

#### **5.2.6 Beskrivning av summavariabler**

Inför analysen skapades summavariabler av variablerna mätta i Likertskala i avsnittet "välmående. Inledningsvis granskades korrelationsmatrisen för att utreda huruvida data

är lämpligt för faktoranalys. I matrisen fanns inte tillräckligt med korrelationer som översteg .30, vilket innebär att data inte lämpade för faktoranalys. Kaiser-Meyer-Olkins test (KMO =.334) påvisade att variablerna 1–17, mätta i Likertskala Helt av annan åsikt – Helt av samma åsikt, inte uppnår kraven för faktoranalys. Trots att variablerna 18–27, mätta i skalan ofta – aldrig, uppfyllde kraven för en faktoranalys (KMO =.680) uppnår ändå inte undersökningens reliabilitetskrav för en faktoranalys. Detta beror på att samplets storlek inte är tillräckligt i relation till mängden variabler, som enligt Field (Field, 2009) ska vara trefalt numerus storlek. Trots detta genomfördes ändå en faktoranalys för att skapa ändamålsenliga summavariabler.

Enligt Kaisers kriterium (Eigenvalue>1.0) fanns det fem faktorer att extrahera ur variablerna 1–17 och med Cattells Scree Test upptäcktes fyra till fem faktorer. De fem faktorerna extraherade enligt Kaisers kriterium förklarade 77% av variablernas varians. Variablernas kommunaliteter granskades med hjälp av extraheringsmetoden Principal Component Analysis, Promax rotation med en laddning på  $\geq .40$  och de varierade mellan .695 och .941. Ifall en variabel angav en laddning på fler än en faktor valdes den in där laddningen var högre.

Fyra variabler uteblev ur summavariablerna på grund av en alltför svag laddning: Jag upplever att min lön är tillräcklig för det arbete jag gör (3), jag känner mig trygg i mitt anställningsförhållande (4), mitt arbete är psykiskt belastande (6) och mitt arbete är fysiskt belastande (7). "Jag känner mig trygg i mitt anställningsförhållande" användes trots detta som en självständig variabel, på grund av att den jag ansåg vara högst relevant för arbetsplatsvälmående då majoriteten av deltidsanställningar tenderar att vara ofrivilliga (Hakanen, 2004).

Tabell 1. Faktoriell lösning med variablerna 1-17 då 3, 4, 6 och 7 avlägsnades

	Faktorerna				
	F1	F2	F3	F4	F5
Det är tydligt för mig vad som hör till mina arbetsuppgifter (13)	.887				
I min skola är handledningen hela kollegiets ansvar (11)	.817				
Jag lyckas skapa en balans mellan mina arbetsuppgifter (14)	.720				
Jag kan inverka på mina arbetsuppgifter (12)	.695				
Mitt jobb är givande (2)		.882			
Jag trivs med mitt arbete (1)		.848			
Jag känner att jag har kompetensen att möta kraven i mitt arbete (5)		.747			
Jag har starkt administrativt stöd (9)			.941		
Jag har starkt kollegialt stöd (8)			.745		
Min arbetstid räcker till för det jobb jag utför (15)				.844	
Jag har tid att handleda studeranden när de behöver det (10)				.716	
Jag hinner gå på fortbildning (17)					.861
Jag har tillgång till bra fortbildning (16)					.855

Ekstraktionsmetod *Principal Component Analysis*, *Promax rotation*

Faktorerna benämndes enligt följande: Faktor 1 benämndes för arbetsuppgifter; Faktor 2 för arbetstillfredsställelse, Faktor 3 för stöd, Faktor 4 för tid och Faktor 5 för fortbildning. På basen av faktoranalysen gjordes summavariabler. Reliabiliteten för summavariablerna var för arbetsuppgifter  $\alpha = .853$ ; arbetstillfredsställelse  $\alpha = .765$ , för stöd  $\alpha = .720$ , för tid  $\alpha = .768$  och för fortbildning  $\alpha = .771$ . Variationsvidden för summavariablernas kodning är 1 – 5 med 1 som indikerar låg nivå av den mätta egenskapen och 4 indikerar hög nivå. Dessa faktorer står för studiehandledarnas resurser i arbetet.

Ur variablerna 18–27 extraherades två faktorer, enligt Kaisers kriterium ( $\text{Eigenvalue} > 1.0$ ) och med Cattells Scree Test. De två faktorerna extraherade enligt Kaisers kriterium förklarade 58 % av variablernas varians. Variablernas kommunaliteter granskades åter med hjälp av extraheringsmetoden *Principal Component Analysis*, *Promax rotation* med en laddning på  $\geq .30$  och de varierade mellan .518 och .933.

Tabell 2. Faktoriell lösning med variablerna 18–27

	Faktorerna	
	F6	F7
Jag blir avbruten i mina arbetsuppgifter (22)	.933	
Jag känner att jag inte räcker till (23)	.723	
Jag känner mig stressad på jobbet (26)	.696	
Jag har övriga arbetsuppgifter som tar mitt fokus från handledningsarbetet (27)	.656	
Jag får feedback för jobbet jag gör (25)	.617	
Jag har bråttom på jobbet (24)	.598	
Jag tänker mycket på jobb utanför arbetstid (18)	.518	
Jag har tid för återhämtning (rekodad) (21)		.883
Jag får hjälp om jag känner mig överbelastad (rekodad) (19)		.772
Jag känner mig utmattad (20)		.771

Ekstraktionsmetod *Principal Component Analysis*, *Promax rotation*

Faktor 6 benämndes för utmaning och Faktor 7 för belastning, som gjordes till summavariabler. Reliabiliteten för summavariablerna var för utmaning  $\alpha = .814$  och för belastning  $\alpha = .722$ . Variationsvidden för summavariablernas kodning är samma som i föregående variabler, alltså 1 – 5 med 1 som indikerar låg nivå av den mätta egenskapen och 5 indikerar hög nivå. Dessa faktorer står för studiehandledarnas krav i arbetet.

Tabell 3. Sammanfattning av avhandlingens summavariabler.

Summavariabel	Cronbachs $\alpha$	Mätskala
Arbetsuppgifter	.85	1-5
Arbetsstillfredsställelse	.76	1-5
Stöd	.72	1-5
Tid	.76	1-5
Fortbildning	.77	1-5
Utmaning	.81	1-5
Belastning	.72	1-5

### 5.3 Analyismetoder

Vid bearbetning av studiens data användes programmet IBM SPSS 25. Samplet har beskrivits med hjälp av medianvärde, standardprocent och frekvenser.

Alla gruppjämförelser är genomförda med nonparametriska test p.g.a. det låga antalet deltagare i undersökningen. Om gruppernas antal var två testades skillnader med Mann-Whitney-test, och med Kruskal-Wallis-test ifall grupperna var flera. Samband mellan variablerna mättes med Spearmans rangkorrelationskoefficient. (Barmark & Djurfeldt, 2009)

För att reducera antalet variabler i frågeformuläret till ett mer hanterbart format användes Principal Component-analysen, som är beskriven i detalj i avsnitt 5.3.6: Beskrivning av summavariabler. Summavariablernas reliabilitet bedömdes med Cronbachs alfa. Statistisk signifikans konstaterades då  $p < 0.05$ .

## 5.4 Etiska frågeställningar

Samplet samlades in anonymt via ett frågeformulär och materialet är lösenordskyddat, som endast jag har haft tillgång till. Alla frågor har ställts på ett sätt som bevarar anonymitet, och öppna frågor som besvarats med detaljer som kan avslöja respondentens identitet har omformulerats ifall de använts i studien. Mailet och påminnelserna om studien skickades på en och samma gång till alla Svenskfinlands studiehandledare så att jag inte skulle kunna räkna ut vem som svarat när. Eftersom studiehandledarbranschen är tämligen kvinnodominerad har jag valt att inte fråga om informanternas kön, eftersom det kunde leda till att svarandes identitet avslöjas.

## 5.5 Beskrivning av sampel

Enkäten besvarades av totalt  $N = 22$  personer, alltså föreligger svarsprocenten på 52,4%. Av dessa är  $n = 15$  (68 %) lektorer,  $n = 4$  (18 %) timlärare i huvudsyssla och  $n = 1$  (5 %) obehörig timlärare i huvudsyssla. Av informanterna angav  $n = 2$  (9 %) sig vara i ett annat arbetsförhållande än de nämnda alternativen. Vad gäller arbetsförhållande har  $n = 18$  (82 %) en tillsvidare anställning, medan  $n = 4$  (18 %) angav sig ha ett tidsbundet kontrakt.

Majoriteten  $n = 16$  (72,5 %) angav sig vara behöriga studiehandledare,  $n = 5$  (22,5 %) saknar behörighet och  $n = 1$  (5 %) angav sig ha pågående studier för studiehandledarbehörighet.

Arbetserfarenhet fördelades enligt  $n = 5$  (22,7 %) med <5 års arbetserfarenhet,  $n = 6$  (27,3 %) med 5 – 10 års arbetserfarenhet,  $n = 5$  (22,7 %) med 11 – 15 års arbetserfarenhet,  $n = 3$  (13,6 %) med 16 – 20 års arbetserfarenhet,  $n = 1$  (4,5 %) med 21 – 25 års arbetserfarenhet och  $n = 2$  (9,1 %) med 25 < års arbetserfarenhet.

Vad gäller arbetsuppgifter arbetar  $n = 3$  (13,6 %) som ämneslärare inom ett annat ämne än studiehandledning, medan  $n = 19$  (86,4 %) arbetar endast som studiehandledare. Median = 178,5 elever att handleda per studiehandledare ( $N = 22$ ). Minsta antal handleda studeranden var 50 och högsta var 315.

Antal kurser som studiehandledarna undervisar är median = 2, där minimi är 1 kurs och maximum 6 kurser.  $n = 1$  (4,5 %) angav sig undervisa en kurs,  $n = 12$  (54,5 %) undervisar



två kurser,  $n = 6$  (27,5 %) undervisar tre kurser,  $n = 2$  (9 %) undervisar fyra kurser och  $n = 1$  (4,5 %) undervisar 6 kurser.

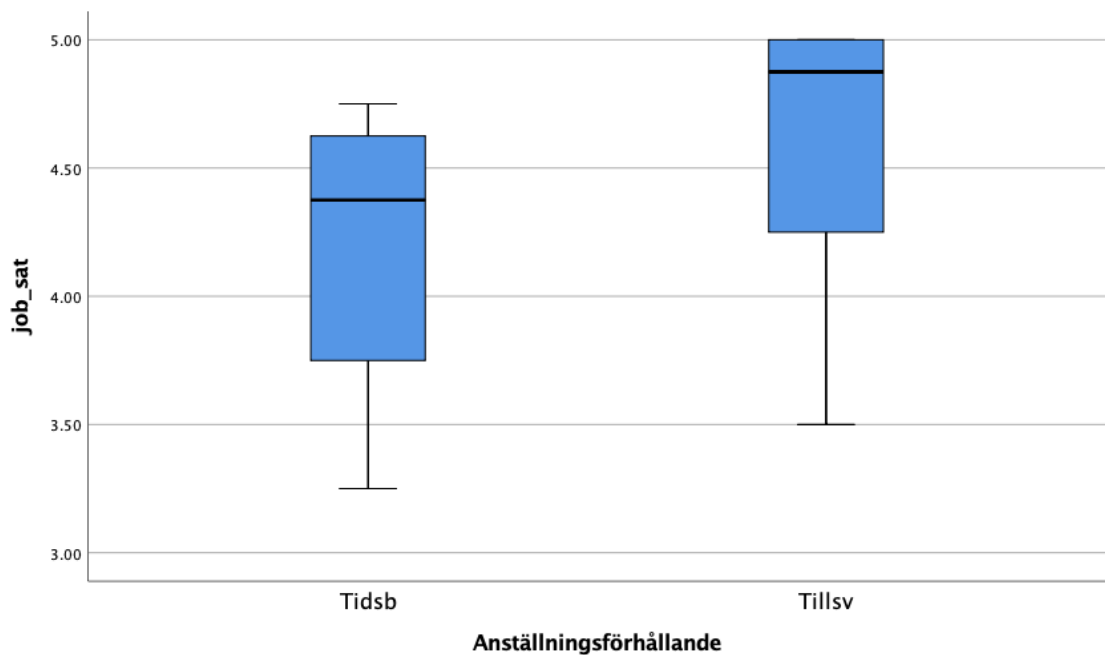
Av samplet angav  $n = 7$  (32 %) att de upplevt psykiska eller fysiska symptom på arbetsrelaterad stress, utmattning eller utbrändhet.  $n = 6$  (27 %) har sökt läkarvård på grund av symptomen och  $n = 3$  har varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterad stress, utmattning eller utbrändhet.

## 6 Forskningsresultat

I detta avsnitt presenteras forskningsresultatet utgående från forskningsfrågorna. Resultatet rapporteras en forskningsfråga i taget och tolkas i följande avsnitt.

1. Hur upplever studiehandedare sin arbetssituation vad gäller
  - a) arbetstillfredsställelse?
  - b) arbetsuppgifter?
  - c) socialt stöd?
  - d) tidsmässiga resurser?
  - e) fortbildning?

Undersökningen påvisar att studiehandedare generellt upplever en mycket hög arbetstillfredsställelse,  $Md = 4.75$ , med minimivärdet 3.25 och maximivärdet 5. De som angett högsta arbetstillfredsställelsen är de studiehandedare som har ett tillsvidare arbetsförhållande,  $Md = 4.87$ . En signifikant skillnad på arbetstillfredsställelse upptäcktes mellan de behöriga och icke-behöriga studiehandedarna,  $Md_{behörig} = 5$  vs.  $Md_{ejbehörig} = 4.25$  (Mann-Whitney  $U = .003$ ,  $p < 0.05$ ). Trots att en statistisk signifikans mellan arbetstillfredsställelse och anställningsförhållande inte upptäcktes (Mann-Whitney  $U = .101$ ,  $p < 0.05$ ) kan man ändå med hjälp av figuren nedan konstatera att det fanns en betydlig skillnad i hur studiehandedare i tidsbundna och tillsvidare anställning förhåller sig till arbetstillfredsställelse.



Figur 3. Studiehandledarnas arbetstillfredsställelse i relation till anställningsförhållande.

Vad gäller tillfredsställelsen för arbetsuppgifter visade undersökningen att studiehandledarna åter förhåller sig positiva till saken,  $Md = 4$  (min. 2 & max 5). En statistisk signifikans upptäcktes mellan dem som upplevt symptom på arbetsrelaterad stress eller utbrändhet,  $Md_{symptom} = 3$  vs.  $Md_{ejsymptom} = 4.25$  (Mann-Whitney U = .021,  $p < 0.05$ ). Även arbetserfarenhet visade sig spela en signifikant roll i tillfredsställelsen för arbetsuppgifter, då  $Md_{0-10\text{år}} = 4.5$ ,  $Md_{11-20\text{år}} = 4.25$ ,  $Md_{21 < \text{år}} = 4.25$  (Kruskal-Wallis H(2) = .018,  $p < 0.05$ ).

Även i fråga om socialt stöd upptäcktes en statistisk signifikans mellan dem som upplevt och de som inte upplevt symptom på arbetsrelaterad stress eller utbrändhet,  $Md_{symptom} = 4$  vs.  $Md_{ejsymptom} = 4.5$  (Mann-Whitney U = .016,  $p < 0.05$ ). Generellt påvisar undersökningen att studiehandledarna upplever sig ha ett starkt socialt stöd,  $Md = 4$  (min. 2 & max. 5).

Vad gäller tidsmässiga resurser fastställdes ett medelvärde på  $Md = 3.75$ . En statistisk signifikans upptäcktes under mängden arbetserfarenhet,  $Md_{0-10\text{år}} = 3$ ,  $Md_{11-20} = 4.25$ ,  $Md_{21 <} = 5$  (Kruskal-Wallis H(2) = .004,  $p < 0.05$ ).

Statistisk signifikans inom tidsmässiga resurser framkom mellan de som upplevt symptom på arbetsrelaterad stress eller utbrändhet och de som inte upplevt det,  $Md_{symptom} = 3$  vs.  $Md_{ejsymptom} = 4.5$  (Mann-Whitney U = .024,  $p < 0.05$ ), samt mellan de som varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterad stress eller utbrändhet,  $Md_{sjukskr} = 2$  vs.  $Md_{ejsjukskr} = 4$  (Mann-Whitney U = .041  $p < 0.05$ ).

Vad gäller fortbildning och studiehandledarnas tillgång till det upptäcktes inga statistiskt signifikanta faktorer,  $Md = 4$ .

Tabell 4. Summavariablernas medianvärde, minimi- och maximivärde samt signifikans.

<b>Summavariabel</b>	<b><i>Md</i></b>	<b>min – max.</b>	<b><i>p</i></b>
<b>Arbetstillfredsställelse</b>	<b>4.75</b>	<b>3.25 – 5</b>	
- Tillsviare	4.87	3.5 – 5	<b>ns</b>
- Tidsbunden	4.37	3.25 – 4.75	
- Lektor	4.75	3.25 – 5	<b>ns</b>
- Huvudsyssla	4.25	4 – 5	
- Annat	4.37	4.25 – 4.5	
- 0–10 år	4.5	3.25 – 5	<b>ns</b>
- 11–20 år	4.75	4.25 – 5	
- 21 < år	5	5 – 5	
- Behöriga	5	3.5 – 5	<b>.003</b>
- Obehöriga	4.25	3.25 – 4.25	
- Symptom	4.75	3.25 – 5	<b>ns</b>
- Inte symptom	4.75	3.50 – 5	
- Sjukskriven	4.5	3.25 – 5	<b>ns</b>
- Inte sjukskriven	4.75	3.5 – 5	
<b>Arbetsuppgifter</b>	<b>4</b>	<b>2 – 5</b>	
- Tillsviare	4	2 – 5	<b>ns</b>
- Tidsbunden	3.37	2.25 – 5	
- Lektor	4	2 – 4.5	<b>ns</b>
- Huvudsyssla	4.25	3.25 – 5	
- Annat	3.75	3.75 – 3.75	
- 0–10 år	3.75	2 – 4	<b>.018</b>
- 11–20 år	4.25	2.25 – 5	
- 21 < år	4.25	4.25 – 5	
- Behöriga	4	2 – 5	<b>ns</b>
- Obehöriga	3.75	3 – 5	
- Symptom	3	2 – 4.5	<b>.021</b>
- Inte symptom	4.25	3.25 – 5	
- Sjukskriven	3	2 – 4.5	<b>ns</b>
- Inte sjukskriven	4	2.25 – 5	
<b>Stöd</b>	<b>4</b>	<b>2 – 5</b>	
- Tillsviare	4	2 – 5	<b>ns</b>
- Tidsbunden	4	3 – 5	
- Lektor	4	3 – 5	<b>ns</b>
- Huvudsyssla	4.5	2 – 5	
- Annat	4.25	3.5 – 5	
- 0–10 år	4	3 – 5	<b>ns</b>
- 11–20 år	4	2 – 5	
- 21 < år	5	4 – 5	
- Behöriga	4	3 – 5	<b>ns</b>
- Obehöriga	3.5	2 – 5	
- Symptom	4	3 – 4	<b>.016</b>
- Inte symptom	4.5	2 – 5	
- Sjukskriven	4	3 – 4	<b>ns</b>
- Inte sjukskriven	4	2 – 5	
<b>Tid</b>	<b>3.75</b>	<b>1.5 – 5</b>	
- Tillsviare	3.75	1.5 – 5	<b>ns</b>
- Tidsbunden	3.5	2 – 4.5	
- Lektor	4	1.5 – 5	
- Huvudsyssla	3.5	2 – 5	

- Annat	4	3 – 4.5	ns
- 0–10 år	3	1.5 – 4.5	.004
- 11–20 år	4.25	2 – 4.5	
- 21 < år	5	4.5 – 5	
- Behöriga	4	1.5 – 5	ns
- Obehöriga	3.5	2 – 4.5	
- Symptom	3	1.5 – 4	.024
- Inte symptom	4.5	2 – 5	
- Sjukskriven	2	1.5 – 3	.041
- Inte sjukskriven	4	1.5 – 5	
<b>Fortbildning</b>	<b>4</b>	<b>2 – 5</b>	
- Tillsvdare	3.55	2 – 5	ns
- Tidsbunden	4.25	4 – 5	
- Lektor	4	2 – 5	ns
- Huvudsyssla	4	2 – 4.5	
- Annat	4	4 – 4	
- 0–10 år	4	2 – 4.5	ns
- 11–20 år	4	2 – 5	
- 21 < år	4.5	4 – 5	
- Behöriga	4	2 – 5	ns
- Obehöriga	4	2 – 4.5	
- Symptom	4	2 – 5	ns
- Icke symptom	4	2 – 5	
- Sjukskriven	4	2 – 4.5	ns
- Inte sjukskriven	4	2 – 5	

## 2. Vilka är studiehandledarnas erfarenheter av belastning och arbetsrelaterade utmaningar?

Analysen påvisar att upplevda symptom på arbetsrelaterad stress och utbrändhet samt sjukskrivning inverkar på studiehandledarnas upplevelse av belastning och utmaning. De övriga bakgrundsvariablerna påvisade inte någon signifikans till upplevelse av belastning, medan en signifikans upptäcktes bland dem som upplevt och inte upplevt symptom,  $Md_{symptom} = 4.42$  vs.  $Md_{ejsymptom} = 3.71$  (Mann-Whitney U = .009,  $p < 0.05$ ).

Upplevda symptom visade sig vara signifikant även vad gäller utmaning,  $Md_{symptom} = 3.33$  vs.  $Md_{ejsymptom} = 1.66$  (Mann-Whitney U = .002,  $p < 0.05$ ). Även sjukskrivning påvisade vara en signifikant faktor som inverkar på upplevd utmaning,  $Md_{sjukskr} = 4$  vs.  $Md_{ejsjukskr} = 2.33$  (Mann-Whitney U = .017,  $p = .017$ ,  $p < 0.05$ ).

Inga andra bakgrundsvariabel påvisade sig vara en signifikant indikator för belastning eller utmaning.

De som angett att de upplevt symptom på arbetsrelaterad stress, utmattning eller utbrändhet fick i en öppen fråga frivilligt utveckla vidare vilka symptom de upplevt. Symp-

tom som uppgavs var sömnproblem, trötthet, nedstämdhet och lättretlighet, migrän, ångest, irritation och humörväxlingar. Allvarigare symptom som uppgavs var hjärtklappningar, rytmstörningar, samt minnes- och koncentrationssvårigheter. En informant rapporterade och att denne till och med utvecklade en sjukdom då hen drabbas av lamslående huvudvärksattacker.

### 3. Finns det ett samband mellan studiehandledarnas resurs- och belastningsfaktorer?

Korrelationer mellan summavariablerna mättes med Spearman's korrelationskoefficient. Det fanns en stark positiv korrelation mellan tidsmässiga resurser och tillfredsställelse till arbetsuppgifter ( $r = .620, p < 0.05$ ), det vill säga ju bättre tidsmässiga resurser personen upplever sig ha desto mer tillfredsställd är personen med sina arbetsuppgifter.

En negativ korrelation fanns mellan utmaning och stöd ( $r = -.449, p < 0.05$ ). Detta innebär att ju mer utmaning en person upplever i sitt arbete, desto mindre stöd upplever personen att den har.

Även mellan utmaning och tid fanns en negativ korrelation ( $r = -.446, p = < 0.05$ ), vilket tyder på att upplevelsen av utmaning i arbetet har en negativ inverkan på uppfattningen av tidsmässiga resurser.

Tidsmässiga resurser och belastning mätte en stark negativ korrelation ( $r = -.564, p = < 0.05$ ). Detta innebär att personer med hög belastning i arbetet upplever sig ha mindre tidsmässiga resurser.

En tämligen uppenbar positiv korrelation fanns mellan belastning och utmaning ( $r = .505, p < 0.05$ ).

## 7 Tolkning av resultatet

Studiehandledarna som deltagit i denna forskning uppger generellt en hög arbetstillfredsställelse. Hela samplet har angett värdet 4 eller 5 på frågorna "Jag trivs med mitt arbete" och "Mitt jobb är givande", vilket innebär att även de som upplevt symptom på arbetsrelaterad stress eller till och med varit sjukskrivna till följd av det, upplever att de är nöjda med sitt arbete på ett allmänt plan.

Vid analysen framkom en signifikant skillnad mellan behöriga och icke-behöriga vad gäller arbetstillfredsställelse. En orsak till detta kan bero på att icke-behöriga sällan får längre anställning än ett år i taget, och kan på så sätt frambringe en osäkerhet i anställningsförhållandet. Ostadighet i arbetsförhållande har visat sig öka risken till utbrändhet

och överlag ha en negativ inverkan på livstillfredsställelse, i och med osäkerheten det medför på personligt plan (Hakanen, 2004). Trots att skillnaden mellan de med tillsvidare anställning och de med tidsbunden anställning inte var signifikant så kan man se en betydande skillnad i förhållande till arbetstillfredsställelse (Figur 1).

Varför så få obehöriga studiehandedare deltagit i forskningen kan man spekulera kring. Antingen finns det inte så många obehöriga i branschen, men med tanke på tidigare diskussioner i medierna och politiken är det inte troligt (Nurmi, 2018; Nylander et al., 2018; Svenska Yle, 2017). Däremot kan det ha att göra med att obehöriga antingen är under ett tidsbundet kontrakt och inte vet om de kommer att kunna fortsätta inom branschen, eller på att de möjligtvis inte känner sig vara en del av målgruppen för undersökningen. I och med detta kanske de inte känner att de är studiehandedare i sin arbetsidentitet, och av den orsaken inte skulle vara berättigade att delta i studien.

Deltidsanställning tenderar allt som oftast vara ofrivilligt (Hakanen, 2004) och en otrygg anställning har sedan länge visat tendenser av att kunna leda till utmattning på arbetsplatsen och allmänt hämma välmående (Mauno & Kinnunen, 1999). Att obehöriga studiehandedare känner en lägre arbetstillfredsställelse kan också bero på en osäkerhet vad gäller ens egen kompetens att utföra arbetet. Att de inte ännu har behörighet tyder på att de är tämligen nya i branschen och inte ännu kunnat eller hunnit skaffa sig behörigheten. Yngre och mindre erfarna studiehandedare har i tidigare forskning påvisat en högre tendens att uppleva mer stress och utbrändhet i arbetet (Mullen et al., 2017). Detta kan bero bland annat på att inskolningen till arbetet är bristfällig eller att man är ovan vid hela processen av handledning. Det finns många aspekter och förändringar som man måste hållas á jour med i branschen som har med studerandes studier och framtidsval att göra, och om man är ovan tar det en tid innan man lär sig var all denna information fås ifrån.

Yngre och mindre erfarna studiehandedare har påvisats löpa större risk att drabbas av stress och utbrändhet (Mullen et al., 2017). I denna studie var arbetserfarenhet också en signifikant faktor vad gäller tillfredsställelse för arbetsuppgifter och tidsmässiga resurser, då studiehandedarna med minst arbetserfarenhet (0–10 år) angav de lägsta värdena inom dessa faktorer. Arbetet som studiehandedare är mångfacetterat och kräver en förmåga att hantera många ärenden på en gång (Johnson, Rochkind, & Ott, 2010; Moyer, 2011; Nelson et al., 2008; Wilkerson, 2009). Mängden arbetserfarenhet kan ha en inverkan på hur effektivt man klarar av att balansera dessa arbetsuppgifter, eftersom det för nya studiehandedare kan kräva mer förberedelse att utföra arbetsuppgifter som för mer

erfarna studiehandledare kan gå på rutin. Om personen dessutom är obehörig eller inte fått tillräcklig inskolning i arbetet är det omöjligt för personen att vara lika effektiv som en studiehandledare med mer arbetserfarenhet.

De studiehandledare som i denna studie angett att de upplevt symptom på arbetsrelaterad stress, utmattning eller utbrändhet påvisade sig vara känsliga för arbetstillfredsställelse, tillfredsställelse vad gäller arbetsuppgifter, socialt stöd och tidsmässiga resurser. Dessa är alla viktiga krav och resurser i studiehandledares arbetsbild som behöver vara i balans för att förutsätta en hälsosam arbetsmiljö och främja hälsa (Demerouti et al., 2001).

För att känna att man har kompetensen att utföra sitt arbete krävs det att man känner att man har tillräckligt med tid att utföra sitt arbete, samt att man får feedback för det utförda arbetet (Demerouti et al., 2001) Dessa två räknas som högst relevanta resurser för välbefinnande i arbete även för studiehandledare (Puhakka & Silvonen, 2011), och även denna studie påvisade att upplevda symptom av stress och utbrändhet har en negativ korrelation med upplevelsen av resurser och krav i arbetet.

Dessa studiehandledare upplever en ökad belastning och utmaning i sitt arbete, och i synnerhet sjukskrivning visade sig vara en signifikant indikator för upplevd utmaning. Stress orsakar en försämrad tolerans för arbetsbelastning och kan också hämma tidsuppfattningen av hur mycket en arbetsuppgift kräver (WHO, u.å.). De drabbade studiehandledarna har möjligtvis blivit påverkade av sina upplevda symptom, och de som varit sjukskrivna angav sig inte ännu känna sig återhämtade. Om de har återvänt till arbetet och fortsatt arbeta som förr utan tillsatta resurser är det möjligt att de inte längre har samma arbetsförmåga som tidigare och att risken för att insjukna åter är större.

Detta bekräftar dock JD-R modellen (Demerouti et al., 2001) och hur viktigt det är att värna om att jobbets krav och resurser hålls i balans, i synnerhet i tider som nu då stora förändringar sker och arbetsbilden därmed omstruktureras (Jankko, 2000). Det att flera meddelade sig vara osäkra över vare sig resurserna kommer att öka i framtiden ger också en ostadig bild av fortsättningen, och att inte veta när och om man kommer att få hjälp kan vara en stressfaktor i sig.

Denna studie påvisar att tidsmässiga resurser kan öka eller hämma tillfredsställelsen för studiehandledarnas arbetsuppgifter. Detta går hand i hand med den negativa korrelation som fanns mellan tidsmässiga resurser och upplevd utmaning. Om en person upplever

att den har tiden att sköta sina uppgifter, och dessutom med god kvalitet, stärker den självbilden och kompetensuppfattningen. Det här i sin tur medför positivt tänkande och en känsla av att man klarar av att möta utmaningar (Puhakka & Silvonen, 2011). Om tidsmässiga resurser är bristfälliga kan det däremot vara ett hot mot välmående (Butler & Constantine, 2005; Mullen & Gutierrez, 2016; Wilkerson, 2009). Tidsmässiga resurser verkar således vara nyckeln till välmående inom flera områden och dessutom vara avgörande för att klara av utmaningar och belastningar i arbetet utan negativa konsekvenser.

För att detta ska vara möjligt behöver skolorna se över resurserna inför nya läroplanen. Endast en studiehandledare i denna undersökning kunde för tillfället nämna om en resursökning i sin skola inför den nya läroplanen. De andra elva som svarade på frågan gällande ifall resurserna för handledning kommer att öka i deras skola, svarade att de antingen inte har någon information om en potentiell resursökning, eller att resurserna kommer att hållas oförändrade. Hur detta kommer att inverka på studiehandledarnas stress återstår att se.

Det som Demerouti et al. (2001) påpekar gällande JD-R modellen, är att en balans mellan resurser och krav leder till motivation och ett arbetsengagemang. Min studie påvisar att studiehandledare upplever sitt arbete som meningsfullt, även bland dem som upplevt symptom på arbetsrelaterad stress eller utbrändhet. Det verkar som att studiehandledarna är medvetna om arbetets krav och hur de kan vara tärande, men att det i det stora hela är något som kommer med jobbet då man arbetar för någon annans bästa, vilket i sin tur föder arbetsengagemang. Detta kan möjligtvis bero på att känslan av att vara behövd till en viss mån kompenserar för den negativa inverkan som arbetet som studiehandledare kan ha på individen. Studiehandledning är ett människonära yrke och det har visat sig att en avgörande faktor som engagerar handledare är viljan att lära känna ungdomar och hjälpa dem utgående från deras behov (Kupiainen, 2009). Dessutom kan arbetsengagemang fungera som en positiv faktor (resurs) i sig vid en stressig tid och leda till en mer positiv inställning till arbetet överlag (Simbula, 2010).

## **8 Tillförlitlighet**

Målgruppen för denna studie har varit Svenskfinlands studiehandledare på gymnasienivå. Samplet ( $N = 22$ ) är för litet för att kunna dra generella slutsatser vad gäller studiehandledarna, trots en svarsprocent på 52,4%, eftersom samplet inte lämpade sig för



parametriska analysmetoder. Med tanke på att undersökningen är kvantitativ kunde samplet ha utökats så att man med ett tvåspråkigt formulär skulle ha kunnat undersöka fältet över språkgränserna. Urvalet begränsades ändå till ifrågavarande målgrupp för att kunna ha en grupp respondenter som har så jämförbara arbetsuppgifter som möjligt, men också för att begränsa studiens storlek. Att undersöka alla gymnasiestudiehandledare i Finland, eller inom en begränsad region, skulle ha lett till att studien skulle ha blivit för omfattande för en Pro gradu. Det att mängden handledda elever hos studiehandledarna varierade mellan 50 och 315 elever, men en median på 178,5, tyder på att samplet består av studiehandledare i både mindre, medelstora och större skolor.

Målgruppen påmindes tre gånger om studien och om deltagandet i den. Två gånger kontaktades de via deras arbetsplatsers e-postadresser, som alla är allmän information och finns listade på gymnasiernas hemsidor. I och med att de alla kontaktats rakt via egna e-postadresser garanterades möjligheterna att så många potentiella informanter som möjligt skulle nås. Den tredje, och sista, gången påmindes målgruppen om studien via en Facebook-grupp för studiehandledare eftersom skolorna vid det skedet redan inlett sitt jullov. Facebook har inte tagit upp någons personinformation, utan respondenter kunde delta i studien genom att klicka på en länk som ledde direkt till frågeformuläret. Ingen enskild kontaktades personligen via varken e-post eller Facebook, utan alla gånger skickades meddelanden åt hela målgruppen samtidigt.

Man kan inte undgå möjligheten att ett bortfall skett. Möjligtvis har de mest stressade studiehandledarna låtit bli att delta i undersökningen helt och hållet, eller trots påminnelser antingen glömt eller inte haft ett intresse att delta i studien. Tidpunkten för samlandet av material var inte optimal i och med att tiden före jullovet kan vara en tämligen hektisk tid inom skolvärlden. Bäst skulle det ha varit att kontakta målgruppen aningen tidigare, men å andra sidan så kan perioderna och hur de infaller, variera skolor emellan.

Antagandet är att flera personer arbetar som obehöriga studiehandledare än vad samplet påvisar. I denna undersökning hade jag kunnat betona särskilt att obehöriga studiehandledare är välkomna att delta i studien. Det skulle ha möjliggjort en jämförelse mellan obehöriga och behöriga studiehandledare vad gäller deras syn på sitt arbete. Om samplet skulle ha varit större och innefattat även studiehandledare i finskspråkiga gymnasier, kunde mängden obehöriga studiehandledare i samplet möjligtvis också ha varit större.

Det att samplet var så litet i förhållande till variablerna resulterade i att faktoranalys och användning av parametriska mätinstrument inte var möjligt. Nonparametriska analysmetoder tillför inte alltid samma statistiska styrka som vid användning av parametriska metoder (Field, 2009), men å andra sidan var de lämpligast på grund av att mitt data mättes i nominal- och ordinalskala. Dessa skalor användes på grund av att det mätta värdet i ordinalskala var attityder och inte något som kan anta ett numeriskt värde. En femskalig Likertskala valdes för att jag ansåg den vara mest koncis med tanke på mätningen av attityder i just denna studie.

Mina närmaste studiehandedarkolleger har vetat om min studie och syftet med den, men jag har ingen garanti att veta vare sig de deltagit i min studie eller inte. För att garantera svarens reliabilitet har de, precis som alla andra, kontaktats via e-post med länk till frågeformuläret. Tidpunkten för insamlandet av data kan ha inverkat på studiehandedarnas svar åt ett eller annat håll. Vissa kanske kände sig mer avslappnade med tanke på att jullovet närmade sig, medan andra kanske upplevde en större arbetsbörda just vid den tidpunkten. Vid beskrivningen av studien påpekades ändå att syftet är att studera studiehandedarnas välmående i arbetet, med vilket jag ämnade att betona att upplevelsen av arbetet som helhet ska utvärderas.

Det att jag själv under denna undersökning arbetat som studiehandedare har gett mig en insikt i hur branschen fungerar, och det att jag haft en nära kontakt med andra mer erfarna studiehandedare har hjälpt mig vad gäller forskningen och att förstå vilka aspekter som är viktiga att ta i beaktande i synnerhet vad gäller frågeformuläret. För att garantera frågeformulärets validitet granskade min kollega mitt frågeformulär, gav feedback på variablerna och angav slumpmässiga testsvar så att formulärets funktionalitet kunde garanteras.

Jag anser också att det varit till fördel för forskningens validitet att veta vilka utmaningar studiehandedare står inför just nu eftersom jag har en personlig erfarenhet av det. Dessutom har jag har kunnat konsultera kolleger och via dem få en inblick i vad som är värt att ta i beaktande vad gäller min undersökning, samt fått tips vad gäller inhämtning av källor och material. Jag är dock medveten om att jag haft en förutfattad bild av vad resultaten möjligtvis kan vara, men jag har varit ytterst noggrann med att inte färga undersökningen med mina egna erfarenheter eller åsikter.

## 9 Diskussion och slutsatser

Syftet med denna studie har varit att beskriva, analysera och tolka arbetsplatsvälmåendet och arbetstillfredsställelse hos gymnasiestudiehandledare i Svenskfinland. Studiehandledarnas attityder har granskats vad gäller krav och resurser i arbetet och vilka faktorer som möjligtvis kan vara hämmande för arbetsplatstillfredsställelsen.

Med tanke på fältets stora förändringar som står bakom dörren med nya läroplanen, gymnasielagen och högskolereformen, är det relevant att granska hur studiehandledare upplever sitt arbete just nu, och vilka faktorer som inverkar på studiehandledarnas syn på sitt arbete.

Vad som kommit fram i resultaten är att studiehandledarna generellt känner stor meningsfullhet i sitt arbete och att arbetet med ungdomar, deras studier och framtidsplanering är något de trivs med stort. Även de som någon gång upplevt arbetsrelaterad stress, eller till och med varit sjukskrivna på grund av utbrändhet, upplever att de gör ett meningsfullt arbete och har ett stort arbetsengagemang.

Det att studiehandledarna trivs i sitt arbete, trots den höga belastningen, är ett förvånande resultat. Det förefaller vara något i själva arbetet som gör det så meningsfullt att belastningen inte leder till en känsla av uppgivenhet eller en vilja att byta bransch, trots att man upplevt stress eller utbrändhet.

Bristen på tidsmässiga resurser visade sig ha en signifikant negativ inverkan på i synnerhet studiehandledare som har mindre arbetserfarenhet, samt på dem som upplevt symptom på arbetsrelaterad stress eller till och med varit sjukskrivna på grund av det. Detta är ett resultat som är tämligen uppenbart, men som utbildningsinstitutioner borde ta på allvar. Upplevelsen att man har tid att sköta sitt jobb ordentligt ökar inte bara kvaliteten på det utförda arbetet, utan också på arbetstagarens välmående och känsla av kompetens.

Resultaten i denna undersökning påvisar att studiehandledarnas upplevda stress och utbrändhet försvagar arbetsförmågan på många plan. Lärarnas välmående måste överlag få ett större fokus vad gäller samhället i stort, men studiehandledarna som arbetsgrupp behöver få ökade resurser för att klara av sitt arbete. Om nya läroplanen tas i bruk utan att resurserna för handledningen ökar kan det ha grava konsekvenser, och

varje institution behöver se över studiehandledarnas arbetsbilder så att de är realistiskt uppnåbara.

Det att även studiehandledare som upplevt symptom på stress eller utbrändhet, eller till och med varit sjukskrivna, rapporterar så hög arbetstillfredsställelse är i sig en positiv sak och påvisar att de är genuint dedikerade till sitt arbete. Detta kan dock vara en varningsklocka för att studiehandledare visar så högt arbetsengagemang att de nödvändigtvis inte följer upp sitt eget välmående så mycket som de borde. Det att välmåendeundersökningars resultat bland lärare i allmänhet tyder på en hög stressnivå är något som behöver tas i beaktande och arbetsbördan samt arbetsbilden behöver omstruktureras.

Denna undersökning har sina begränsningar. Det att samplet bestod endast av finlandssvenska studiehandledare ger inte en verklighetstrogen bild av hur arbetsfältet ser ut. Finlandssvenska skolor är marginellt mindre, då det största finlandssvenska gymnasiet har dryga 600 studerande medan den största finska gymnasiet har över 1000 studerande. I finskspråkiga gymnasier kan man föreställa sig att det är vanligare att Sopo:s rekommendationer på 200 elever per handledare överskrids, och därmed kunde också mängden handledda studeranden vara en stressfaktor i arbetet. En till aspekt som kunde tas i beaktande är skolornas antagningsmedeltal. Medeltalet kan vara en faktor som inverkar på studiehandledarnas arbetsbelastning eftersom inlärningssvårigheter, hög skolfrånvaro och andra utmaningar ofta går hand i hand med låga vitsord. Å andra sidan så medför höga medeltal andra utmaningar, som exempelvis konkurrens mellan elever, jämförelse och prestationsångest.

För fortsatt forskning borde man undersöka studiehandledares välmående överlag och en nationell undersökning vore högst angelägen. Senast då den nya läroplanen träder i kraft hösten 2021 kunde man undersöka hur studiehandledarna kommit igång, och senare hur de upplever sin arbetsbild då läroplanen varit i bruk en tid. Då kunde man granska vare sig resurserna för studiehandledarna att möta läroplanens ställda krav ökat, eller om skolorna funnit andra lösningar för arbetsfördelningen.

Att skriva denna avhandling har varit en lärarik erfarenhet vad gäller att genomföra en större forskning. Jag har lärt mig mycket om kvantitativ forskning, vilket var ett ganska obekant ämne för mig tidigare och låg fullständigt utanför min bekvämlighetszon. Genom misslyckanden och framgångar har jag lärt mig vad som kunde ha gjorts annorlunda för att göra undersökningen bättre – vilket ju är ett av syftena med en Pro gradu-avhandling.

Att vara så involverad i ett yrke som man själv gör en studie kring har för mig varit en stor motivator som sporrat mig vidare. Att lära känna yrket även ur en kollegial synvinkel är något som jag kommer att bära med mig i mitt arbete i fortsättningen. Jag är mer medveten om arbetets krav- och olika belastningsfaktorer, och har lärt mig mycket om vilka faktorer som är viktiga för att främja hälsa i arbetet. Det att studiehandledare uppfattar sitt arbete som givande och meningsfullt är nåt som jag kan relatera till, och det gläder mig att vi har studiehandledare på fältet som trivs i sitt arbete.

## KÄLLOR

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

doi:10.1108/02683940710733115

Barmark, M., & Djurfeldt, G. (2009). *Statistisk verktygslåda 2: Multivariat analys*. Stockholm: Studentlitteratur.

Butler, S. K., & Constantine, M. G. (2005). Collective self-esteem and burnout in professional school counselors. *Professional School Counseling*, 9(1), 55-62.

doi:10.1177/2156759X0500900107

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nacheiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex and drugs and rock 'n' roll* (3rd ed ed.). London: SAGE.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. Retrieved from [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_ty%c3%b6n\\_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%c3%b6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jankko, T. (2000). *Opinto-ohjaajien työssä jaksaminen*. Jyväskylän yliopisto.

- Johnson, J., Rochkind, J., & Ott, A. (2010). Why guidance counseling needs to change. *Educational Leadership*, 67(7), 74-79.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.  
doi:10.2307/2392498
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kun koulu loppuu. (2017). Palkitut opinto-ohjaajat: Ohjaustyö vaatii systemaattista arviointia. Retrieved from <https://www.kunkoululoppuu.fi/uutiset/palkitut-opinto-ohjaajat-ohjaustyö-vaatii-systemaattista-arviointia/>
- Kupiainen, K. (2009). *Käyttötieto opinto-ohjaajan ohjausajattelun muutoksen kuvaajana*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes print. Retrieved from <http://tampub.uta.fi/handle/10024/66491>
- Lieberman, A. (2004). Confusion regarding school counselor functions: School leadership impacts role clarity. *Education*, 124(3), 552.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2(2), 147-171. doi:10.1080/13668809908413938
- McCarthy, C., Van Horn Kerne, V., Calfa, N. A., Lambert, R. G., & Guzmán, M. (2010). An exploration of school counselors' demands and resources: Relationship to stress, biographic, and caseload characteristics. *Professional School Counseling*, 13(3), 146-158. doi:10.5330/PSC.n.2010-13.146

- Moyer, M. (2011). Effects of non-guidance activities, supervision, and student-to-counselor ratios on school counselor burnout. *Journal of School Counseling, 9*(5).
- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2017). School counselors' perceived stress, burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling, 21*(1). doi:10.1177/2156759X18782468
- Mullen, P. R., & Gutierrez, D. (2016). Burnout, stress and direct student services among school counselors. *The Professional Counselor, 6*(4), 344-359. doi:10.15241/pm.6.4.344
- Nelson, J. A., Robles-Pina, R., & Nichter, M. (2008). An analysis of texas high school counselors' roles: Actual and preferred counseling activities. *Journal of Professional Counseling: Practice, Theory & Research, 36*(1), 30-47. doi:10.1080/15566382.2008.12033842
- Nurmi, A. (2018). *Asiantuntijalausannon täydennys edustajien kysymysten pohjalta*. Retrieved from <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-191840.pdf>
- Nylander, M., Henriksson, A., Wallin, S., Blomqvist, T., Biaudet, E., Lofstrom, M., Strand, J. (2018). *Skriftligt spørsmål om utbildning av studiehandledare på Svenska*. Retrieved from [https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Kysymys/Documents/SS\\_264+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Kysymys/Documents/SS_264+2018.pdf)
- OAJ. (2018). *Opetusalan työolobarometri 2017*. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. Retrieved from [https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri\\_fi\\_nal\\_0905\\_sivut.pdf](https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_fi_nal_0905_sivut.pdf)
- Onnismaa, J. (2003). *Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiiantuntijuuden muutos*. Joensuu: Joensuun yliopisto.



- Perander, K., Londen, M., & Holm, G. (2019). Anxious girls and laid-back boys: Teachers' and study counsellors' gendered perceptions of students. *Cambridge Journal of Education*, 50(2), 185-199. doi:10.1080/0305764X.2019.1653825
- Puhakka, H., & Silvonen, J. (2011). Opinto-ohjaajan työstä ja työhyvinvoinnista. *Kasvatus*, 42, 256-267.
- Rossi, A. M., Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2017). *Stress and quality of working life: Conceptualizing and assessing stress*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. doi:10.1037//1076-8998.1.1.27
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: A diary study using the job demands-resources model. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(5), 563-584. doi:10.1080/10615801003728273
- Sjöman, A. (2018). Opon mietteitä muuttuvassa yhteiskunnassa. *Lumen*, (2) Retrieved from <https://www.openaire.eu/search?q=&Search=>
- SOPO r.f. (2019). Arbetsbeskrivningar för studiehandedare på olika stadier. Retrieved from <https://www.sopo.fi/sv/yhdistys-sv/aineistot-sv/>
- Svenska Yle. (2017). Stor brist på behöriga elevhandedare i huvudstadsregionen. Retrieved from <https://svenska.yle.fi/artikel/2017/01/18/stor-brist-pa-behoriga-elevhandedare-i-huvudstadsregionen>

- Svenska Yle. (2019a). *Måste du läsa lång matematik för att få studieplats vid universitetet?* Retrieved from <https://svenska.yle.fi/artikel/2019/05/07/maste-du-lasa-lang-matematik-for-att-fa-studieplats-vid-universitetet>
- Svenska Yle. (2019b). OECD:S rapport: *Högskolesystemet i Finland tvingar många till mellanår mot sin vilja*. Retrieved from <https://svenska.yle.fi/artikel/2019/05/07/oecds-rapport-hogskolesystemet-i-finland-tvingar-manga-till-mellanar-mot-sin>
- Svenska Yle. (2019c). *Skolstressen sprider sig som en epidemi i gymnasierna - i Jakobstads och kyrkslätts gymnasier är över en fjärdedel av flickorna stressade*. Retrieved from <https://svenska.yle.fi/artikel/2019/05/05/skolstressen-sprider-sig-som-en-epidemi-i-gymnasierna-i-jakobstads-och-kyrkslatts>
- Taipale, N., & Palmqvist, R. (2019). *Det nya gymnasiet ska bättre än tidigare stödja de studerandes välbefinnande*. Retrieved from <https://www.oph.fi/sv/blogg/det-nya-gymnasiet-ska-battre-tidigare-stodja-de-studerandes-valbefinnande>
- TE-tjänster. (2016). *TE-tjänsters yrkesbeteckningar och -beskrivningar*. Retrieved from [http://www.te-tjanster.fi/te/sv/pdf/isco\\_svenska.pdf](http://www.te-tjanster.fi/te/sv/pdf/isco_svenska.pdf)
- Undervisnings- och kulturministeriet. (2011). *Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.
- Undervisnings- och kulturministeriet. (2018). *Ny gymnasielag: Specialundervisning i gymnasierna, studiehandledningen stärks och mer samarbete med högskolorna*. Retrieved from [https://minedu.fi/sv/artikkeli/-/asset\\_publisher/uusi-lukiolaki-erityisopetus-lukioihin-opinto-ohjaus-vahvistuu-ja-korkeakouluyhteistyö-lisaantyy](https://minedu.fi/sv/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-lukiolaki-erityisopetus-lukioihin-opinto-ohjaus-vahvistuu-ja-korkeakouluyhteistyö-lisaantyy)
- Utbildningsstyrelsen. (2014). *Kriterier för god handledning*. Helsingfors: Grano Oy.

Utbildningsstyrelsen. (2015). *Grunderna för gymnasiets läroplan 2015*. Tammerfors: Juvenes, Suomen yliopistopaino oy.

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

Utbildningsstyrelsen. (2020). Studiehandledning i gymnasiet. Retrieved from <https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/studiehandledning-i-gymnasiet>

WHO (u.å.). Stress at the workplace. Retrieved 2020-01-03 from [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/)

Wilkerson, K. (2009). An examination of burnout among school counselors guided by Stress-Strain-Coping theory. *Journal of Counseling & Development*, 87(4), 428-437. doi:10.1002/j.1556-6678.2009.tb00127.x

Yle Uutiset. (2019). *Työuupumuksesta on tullut vaarallisen normaalia – silti sitä ei ymmärretä työpaikoilla: “Sitä ei oteta vakavasti, kun nälkäisiä tulijoita on jonossa”*. Retrieved from <https://yle.fi/uutiset/3-11015514>

# Bilagor

## Bilaga 1. Mail åt informanter

Bästa kolleger,

Jag arbetar som studiehandledare på deltid vid Mattlidens gymnasium och håller på att avrunda mina studier i allmän- och vuxenpedagogik på Pedagogiska fakulteten vid Helsingfors Universitet. Jag har länge beundrat ert arbete, och från åskådarläktarna (och senare genom mitt eget arbete) observerat att det ni gör är ett väldigt krävande jobb.

I min magistersavhandling vill jag studera Er, Svenskfinlands gymnasiestudiehandledare, era arbetsuppgifter och ert välbefinnande i arbetet. Hur ser er arbetsbild ut, och bistås ni med de resurser som krävs för att följa riktlinjerna i den nuvarande och den kommande läroplanen?

I detta mail länkar jag till ett frågeformulär vars syfte är att ge mig information om hur ni mår, vad som är bra och vad som möjligtvis behöver förbättring. Om ni skulle finna tiden att dela med er av era erfarenheter skulle jag vara enormt tacksam, jag förstår att ni har mycket på gång. Formuläret finner ni här: <https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/101978/lomake.html>. Det tar 10-15 minuter minuter att besvara och är öppet till söndagen den 22.12. Alla svar är anonyma, och det finns inget sätt för mig att få reda på vem som svarat.

Handledaren för detta arbete är Gunilla Holm, som nås på [gunilla.holm@helsinki.fi](mailto:gunilla.holm@helsinki.fi). Har ni några som helst frågor eller funderingar når ni mig via kontaktuppgifterna nedan.

Ett stort tack för er tid, önskar er en skön helg!

Bästa hälsningar,

Jessica Thurin

[jessica.thurin@helsinki.fi](mailto:jessica.thurin@helsinki.fi)

040-501 7319

## Bilaga 2. Frågeformuläret

### Studiehandledarnas välbefinnande i arbetet

#### BAKGRUND

Anställningsförhållande

Yrkestitel

Arbetsfarenhet som studiehandledare

Är du behörig studiehandledare?

Undervisar du inom något annat ämne än studiehandledning?

#### ARBETSUPPGIFTER

Antal studerande du handleder

Hur många kurser i studiehandledning undervisar du/år?

Hur många grupper/kurs undervisar du?

#### VÄLMÅENDE

	Håller helt med	Håller delvis med	Neutral	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Frivilligt att utveckla svaret
Jag trivs med mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Mitt jobb är givande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag upplever att min lön är tillräcklig för det arbete jag gör	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag känner mig trygg i mitt anställningsförhållande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag känner att jag har kompetensen att möta kraven i mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Mitt arbete är psykiskt belastande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Mitt arbete är fysiskt belastande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag har starkt kollegialt stöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag har starkt administrativt stöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag har tid att handleda studeranden när de behöver det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
I min skola är handledningen hela kollegiets ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag kan inverka på mina arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Det är tydligt för mig vad som hör till mina arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag lyckas skapa en balans mellan mina arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Min arbetstid räcker till för det jobb jag utför	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag har tillgång till bra fortbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag hinner gå på fortbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

	Ofta	Ibland	Neutral	Sällan	Aldrig	Frivilligt att utveckla svaret
Jag tänker mycket på jobb utanför arbetstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag får hjälp om jag känner mig överbelastad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag känner mig utmattad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag har tid för återhämtning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag blir avbruten i mina arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag känner att jag inte räcker till	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag har bråttom på jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag får feedback för jobbet jag gör	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag känner mig stressad på jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Jag har övriga arbetsuppgifter som tar mitt fokus från handledningsarbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

Har du upplevt symptom på arbetsrelaterad stress/utmattning/burnout (psykiska eller fysiska)?  Ja  Nej

Om du svarade ja på föregående fråga: hur tog sig symptomen i uttryck?

Har du sökt läkarvård för dessa symptom?

Har du varit sjukskriven p.g.a arbetsrelaterad stress/utmattning/burnout?  Ja  Nej

Om du svarade ja på föregående fråga: hur länge varade sjukskrivningen? Känner du dig återhämtad idag?

Grunderna för gymnasiets läroplan, den nuvarande och kommande, betonar handledning allt mer. Har resurserna på studiehandledning ökat i din skola, eller kommer de att öka? På vilket sätt?

## ÖVRIGT

Finns det något annat du vill tillägga gällande denna undersökning?

## Bilaga 3. Vuosikello lukion opinto-ohjauksesta - esimerkki

### Vuosikello lukion opinto-ohjauksesta - esimerkki

SOPO ry 01/2020

Opinto-ohjauksen kurssit, ohjauskeskustelut, vanhempainillat, infot, yms. vaihtelevat eri jaksoissa eri oppilaitoksissa. Esimerkissämme käytämme viittä jaksoa.

#### Seuraavat tehtävät toistuvat tavalla tai toisella jokaisessa jaksossa:

- Korkeakoulu yhteistyö sekä "kurkistuskurssien" esittely ym. ja siihen liittyvät ohjaustehtävät
- Opinto-ohjauksen kurssit ja niihin liittyvä suunnittelu ja arviointi
- Kurssivalintojen ja suoritusten tarkistus ja päivitys opiskelijan kanssa
- Tarkastetaan ja päivitetään opinto-, ylioppilastutkinto- ja urasuunnitelmat opiskelijan kanssa
- Koulutukseen osallistuminen sekä verkostoyhteistyön kehittäminen ja ylläpito
- Ohjaussuunnitelman tekeminen sekä ohjauksen suunnittelu, kehittäminen ja koordinointi
- Oman ohjauksen kehittäminen
- Henkilökohtaista opinto-ohjausta ja pienryhmäohjausta tarpeen ja ohjauskurssin kierron mukaan
- Opiskelijahuoltoryhmään ja moniammatillisiin pienryhmiin osallistuminen sekä niissä päätetyt toimenpiteet opinto-ohjauksen/opinto-ohjaajan osalta
- Siirtyvien opiskelijoiden ohjaaminen
- Vierailuiden ja opintokäyntien järjestämistä
- Tiedotusta ja yhteydenpitotehtäviä
- Ryhmänohjaajan kanssa tehtävä yhteistyö
- Työelämän asiantuntijaesittelyt ja muu yhteistyö opinto-ohjauksen kanssa

#### Jakso 1

- Uusien opiskelijoiden tapaaminen
- Koulun aloitukseen liittyviä ohjaustehtäviä
- Vaihto-opiskelijoiden tapaaminen
- Neljännen vuoden opiskelijoiden opinto-ohjaus
- Vanhempainiltoja
- Syksyn YO-kokeisiin liittyvä opinto-ohjaus
- Haku ulkomaisiin korkeakouluihin

- Orientointi lukio-opintoihin

#### Jakso 2

- Syksyn ylioppilaskoetuloiksi ja kevään YO-ilmoittautumiseen liittyvä opinto-ohjaus
- Abihaastattelut
- Valmistuvien opiskelijoiden suoritukset
- Korkeakouluvierailupäivät
- Haku ulkomaisiin korkeakouluihin
- 9. Luokkalaisten lukioinfot
- Syksyn yhteishakuun liittyvä ohjaus

#### Jakso 3

- Jatkokoulutusmessut
- Lukion esittely ja hakuinfot 9. luokkalaistalle
- Lukio TET:n esittely ja ohjaus
- Korkeakoulujen yhteishaun 1. hakuaika
- Haku ulkomaisiin korkeakouluihin
- Vanhempainiltoja
- Abien ohjauskeskustelut
- Ykkösten ohjauskeskustelut

#### Jakso 4

- Kakkosten ohjauskeskustelut
- Kurssivalinnat kakkoselle
- Kurssivalinnat kolmoselle
- 2. asteen yhteishaku (YO-pohjaiset ammatilliset)
- Korkeakoulujen yhteishaku 2. hakuaika
- Kevään YO-kirjoituksiin liittyvä opinto-ohjaus
- 9. luokkalaisten ainevalintoihin liittyvä ohjaus

#### Jakso 5

- Vaihto-opiskelijoiden lähtöön liittyvä opinto-ohjaus
- 4. vuoden opiskelijoiden kurssivalinnat ja muu opinto-ohjaus
- Ryhmänohjaajien ohjaus tulevaa lukuvuotta varten
- Kevään YO-tuloksiin ja syksyn YO-ilmoittautumiseen liittyvä opinto-ohjaus
- Valmistuvien suorituksen
- Ykkösten yksilöhaastattelut
- Infoa ulkomaisiin korkeakouluihin hakemisesta