

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Psykosocial arbetsmiljö i förskolan
- en studie med utgångspunkt i barnens vistelsetid**

Tim Hallbäck

Självständigt arbete 15 poäng
Kandidatuppsats
PX1500
Vårtermin 2021

Handledare: Emma Renström

Psykosocial arbetsmiljö i förskolan

- en studie med utgångspunkt i barnens vistelsetid

Tim Hallbäck

Sammanfattning. Förskolepersonal är en yrkesgrupp som många gånger befinner sig i en ansträngd psykosocial arbetsmiljö. Hur uppfattar personalen sin arbetsmiljö och påverkas den av deras attityd till barns vistelsetid? 196 personer som arbetar i förskolan svarade på en enkät om olika dimensioner av den psykosociala arbetsmiljön tillsammans med frågor kring barns vistelsetid. Svaren gav en överblick över personalens psykosociala arbetsmiljö samt tillåtelse att göra undersöka sambandet mellan barnens vistelsetid och arbetsmiljön med en multipel regressionsanalys. Resultatet visade att personalens hälsa och välbefinnande ligger under de nationella referensvärdena och att uppfattningen om att barn går långa dagar påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt. Sambandet är svagt, men yrkesgruppen är stor och attityden om barns vistelsetid är stark. Området behöver utforskas ytterligare.

Påverkar förskolepersonalens attityd till huruvida barn går för långa dagar eller inte på förskolan, personalens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön? Arbete med barn är den mest centrala delen av förskolans verksamhet, och enligt Gunnarsson och Österlund (2015) tycker två tredjedelar av de tillfrågade barnskötarna att barn går för långa dagar. Den långa vistelsetiden påverkar barnens humör likväl som det får konsekvenser för övriga verksamheten. Förskolans som institution och samhällelig stöttepelare, påverkas av såväl inre som yttre förändringar. Personalens yrkesroll har det senaste decenniet varit i än mer markant förändring (Eriksson, 2014, 2015). Olika aspekter av förskolans arbetsmiljö har utforskats, och hur den påverkar personalen och verksamheten, till exempel barngruppers storlek och utformning (Pramling Samuelsson m.fl., 2016) eller ljudvolymen (Waye m.fl., 2019). Däremot tycks studier om hur personalen uppfattar barnens vistelsetid och hur den uppfattningen eventuellt påverkar verksamheten lysa med sin frånvaro.

Psykosocial arbetsmiljö som begrepp inkluderar alla delar av arbetsmiljön som påverkar människan vilket inkluderar mänskliga relationer, det utvecklande samspelet mellan människa och arbetsmiljö, och interaktionen med arbetssituationens alla delar. På så vis är det ett brett begrepp som inte skiljer mellan fysisk och psykisk arbetsmiljö då båda delarna påverkar individen och individens välbefinnande (Abrahamsson & Johansson, 2013). Begreppets bredd som styrka skapar en möjlighet att fånga in och inkludera många aspekter i arbetslivet som påverkar individens hälsa, som svaghet försvårar det möjligheten att formulera vad som är en bra psykosocial arbetsmiljö. Begreppet kompliceras ytterligare av det subjektiva perspektivet, olika individer påverkas olika av arbetsmiljön, vad som upplevs som stressigt för en individ kan upplevas som utvecklande och utmanande av en annan (Nylén, 2017). På ett generellt plan korrelerar en bra arbetsmiljö med en känsla av kontroll, inflytande, en variation i arbetet såväl fysiskt som mentalt, intellektuell och kulturell stimulans, krav och utmaningar i rimlig nivå

(Abrahamsson & Johansson, 2013). Arbetsplatsen ska gärna ha demokratiskt ledarskap, hög jämställdhet, vara en rättvis, inge tillit och respekt.

En förutsättning för personal att kunna utföra sitt arbete på hållbart och lämpligt vis är en just en god psykosocial arbetsmiljö (Nylén, 2017). Den psykosociala arbetsmiljön påverkar såväl produktiviteten som kvalitén inom organisationen, där en god arbetsmiljö förbättrar produktiviteten och kvalitén medan omvänt gäller för en bristande psykosocial arbetsmiljö (Lohela m.fl., 2009). Det skapar bättre trivsel bland de anställda, ökar arbetsplatsen attraktion, ökar engagemanget bland de anställda och skapar en hållbarare arbetslivssituation i allmänhet. Begreppet kan härledas tillbaka till Erik H. Eriksson 1959, även om fenomenet har diskuterats, utforskats och undersökts innan (Abrahamsson & Johansson, 2013). I Sverige började en bredare syn på vad som kan orsaka stress på arbetsplatsen uppmärksammas på slutet av 1970-talet, som kom att börja inkludera psykosociala faktorer utöver de fysiska arbetsmiljöproblemen som tidigare setts som främsta bidragande orsak (Nylén, 2017). Traditionellt är arbetslivsforskningen tudelad, ett arbetsmiljöfokus å ena sidan och ett organisations- och verksamhetsfokus å andra sidan (Aronsson m.fl., 2012). Uppdelningen går mot en uppluckring och de två sidorna närmar sig allt mer varandra (Nylén, 2017).

Arbetsrelaterade psykosociala faktorer korrelerar med ökad risk för psykisk ohälsa och depression (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010). Flera faktorer spelar in, till exempel fann Gluschkoff m.fl., (2016) ett samband mellan hur sömn och upplevd stress på arbetet påverkar risken för depressiva symptom. Dessutom påverkas sömnen tydligt av dålig psykosocial arbetsmiljö, där kvinnor dessutom påverkas i högre utsträckning än män (Biletta, 2016). Personal i organisationer som arbetar hälsofrämjande har bättre självuppskattad hälsa och färre dagars sjukfrånvaro från arbetet (Cecilia Ljungblad m.fl., 2014).

Undersökningarna av de allmänna hälsotrenderna bland arbetstagare i Europa visar att den fysiska belastningen i arbetet inte skiljer sig från tidigare undersökningar, medan den psykiska belastningen ökar, då främst inom hälso- och sjukvården och utbildningssektorn (Kubicek m.fl., 2019). Yrkesområdena är kvinnodominerande har högre emotionell belastning, något också är kopplat till ökad psykosocial risk. En skillnad mellan olika länder är anställningsskydd och fackföreningstäthet som påverkar hälsan och välbefinnandet, däremot likheter mellan länder som påverkade hälsan och välbefinnandet var sociala resurser, en känsla av kontroll över det egna arbetet och arbetstagarens motivationsnivå; tydliga psykosociala arbetsmiljöaspekter (Kubicek m.fl., 2019).

Förskolan som arbetsplats

Under de senaste två decennierna har New Public Management (NPM) införts och etablerats som modell i offentlig verksamhet (Gillberg, 2018; Lunneblad & Garvis, 2019). NPM är starkt influerad av nyliberalistiska idéer och är hämtad från det privata näringslivet (Gillberg, 2018). Omorganiseringen har ställt andra krav på personalen i offentlig verksamhet, med framför allt ökat fokus på individen och dokumentation. Förskolan har också varit delaktig i denna utveckling där förskollärarens arbetsuppgifter har utökats. Förskolan har sedan 2010 genomgått ytterligare strukturella förändringar. Sedan 2010 regleras förskolan av Skollagen (SFS 2010:800)

där förskolan fungerar som en egen skolform. Läroplanen reviderades 2016 och följdes upp 2018 (Lpfö 18) med ett ökat fokus på ”livslångt lärande” (Skolverket, 2019) och att utbildning ska ingå i förskolans undervisning.

Det utökade ansvaret och utvidgande pedagogiska uppdraget har däremot inte fått ökade resurser (Persson & Tallberg Broman, 2019). Snarare har resurserna minskat med färre förskollärare, och färre utbildad personal i verksamheterna. Ett av resultaten har blivit en ökad kvalitativ diskrepans i förskolan nationellt, såväl som en tydlig skillnad mellan styrdokument och förutsättningar (Skolinspektionen, 2018; Vallberg Roth & Tallberg Broman, 2018). Förändringen av förskolan har även medfört att organisationsstrukturen har gått från att vara horisontell till vertikal, vilket innebär en mer hierarkisk struktur, parallellt med en reformering av *ansvarsbegreppet* som genomgått en diskursiv förändring och gått från ett kollektivistiskt begrepp till ett individualistiskt (Eriksson m.fl., 2019; Persson & Tallberg Broman, 2019). Förskollärare förväntades dirigera det pedagogiska arbetet, dokumentera och utvärdera så att verksamheten utförs och utövas endamålsriktigt. Sammantaget har förändringarna i förskolan bland annat lett till hög personalomsättning, hög och ökad sjukfrånvaro och en ökad psykisk ohälsa bland personalen (Persson & Tallberg Broman, 2019). Problemet tycks dock inte sluta där, förskollärare uttrycker en oro, stress och olust med det ökade ansvaret, den ökade dokumentationen och den ökade byråkratiseringen; den allmänt ökande kravbild, i en verklighet där förskolan på pappret har samma resurser som tidigare, men i praktiken har en större omsättning personal och ett färre antal utbildade förskollärare i verksamheterna (Persson & Tallberg Broman, 2019). Utvecklingen har gått i riktningen att personalen lämnas alltmer ensamma med administrativt och byråkratiskt ansvaret, vilket får konsekvensen att deras initiala uppdrag om omsorg och pedagogiskt arbete med barnen blir lidande.

(Försäkringskassan, 2018, s. 7) konstaterar att ”kvinnorna dominerar inom utbildningssektorn och arbetar i högre grad inom förskola och grundskola medan männen i högre grad arbetar på gymnasie- och universitetsnivå. Risker för sjukskrivning är högst inom förskole- och grundskoleutbildning.”. Enligt Skolverket (2020) var endast 4% av de som arbetar med barn och barnomsorg män. Försäkringskassans rapport (2018) understryker arbetsmiljöns betydelse för hälsan och påvisar liknande trender och tendenser som de internationella undersökningarna. Dock fokuserar de internationella undersökningarna främst fokuserat på lärare, vilket skapat en efterfrågan på fler studier på förskollärares arbetssituation för att tydligare kunna jämföra mellan länder och för att bättre veta hur situationen kan förbättras (Čečo m.fl., 2019).

Socialt kapital

Socialt kapital inom en organisation kan definieras som relationella tillgångar mellan individer inom organisationen (Leana & van Buren, 1999; Bolino m.fl., 2002). Tillgången kan vara fördelaktig för såväl individen som organisationen genom skapandet av ett bättre klimat som i sin tur kan förbättra arbetet och organisationens anseende (Leana & van Buren, 1999). Socialt kapital kan kartläggas utifrån tre aspekter; en strukturell, en relationell och en kognitiv (Bolino m.fl., 2002). Den strukturella syftar till sociala relationers strukturer, till exempel inom en organisation eller nätverk, vilka förbindelser som finns och hur sammanlänkningen mellan

parterna är uppbyggd. Den relationella aspekten involverar relationernas karaktär, kvalitén på relationerna. Den kognitiva aspekten inriktar sig på huruvida parterna i en relation delar perspektiv, samma referensram. På ett generellt plan korrelerar socialt kapital och självupplevd hälsa (Rodgers m.fl., 2019) och på en arbetsplats kan socialt kapital kan agera buffertskydd mot stress och den emotionella påfrestningen (Ko, 2021). En positiv uppfattning och perception av socialt kapital på arbetsplatsen ökar dessutom det allmänna välbefinnandet hos de anställda. Socialt kapital har inom organisationer också visat sig korrelera positivt med de anställdas prestation, där bättre relationer mellan kollegor och chefer resulterar i bättre arbete (Andrews & Brewer, 2014). Studier på socialt kapital inom vården har identifierat det som en viktig faktor associerat med ökat engagemang, arbetstrivsel, högre kvalitet i arbetet och högre patientsäkerhet (Strömberg m.fl., 2016). Liknande resultat har påvisats inom studier på personal i förskolan där höga nivåer av vertikala och horisontella relationer associerades med högre välbefinnande och arbetstillfredsställelse hos personalens (Framke m.fl., 2019). Således är upplevelsen av det sociala kapitalet relevant att utforska för en bättre översikt av personalens hälsa.

Samspel mellan individ och arbete

Kategorin omfattar flera olika aspekter av individen och dess förhållande till arbetet. Det inkluderar organisatoriska frågor, oro för arbetslöshet, oro för förändrade arbetsförhållanden, engagemang, kvalitet, tillfredsställelse till arbetet och eventuella konflikter mellan arbete och privatliv (Copsog, 2021).

Inom organisationer riskerar en snedfördelning mellan de krav som ställs på arbetstagaren och de resurser som arbetstagaren har till sitt förfogande i längden att skapa ohälsa (Gillberg, 2018). Krav kan innebära tidsbrist, emotionella krav, rollkonflikter, otrygg anställning, och resurser är exempelvis ledningens uppbackning och stöd, en påverkansmöjlighet och inflytande i beslutsfattande som involverar det egna arbetet, tydligt definierade mål för verksamheten, positiv kommunikation på arbetsplatsen. När kraven överstiger resurserna kan arbetstagaren till exempel bli tvungen att lösa uppgifter utanför arbetstid och vara kommunikativt tillgänglig utanför arbetstid (Gillberg, 2018). God kvalitet i arbetet är inte bara fördelaktigt för personalen själva, i förskolan har visat sig förbättra barnens hälsa (Renblad & Brodin, 2012). Emotionella krav och emotionell stress, uppmärksammades kanske först som ”emotional labor” av Hochschild (1983), definieras generellt som emotionell investering av arbetstagaren på arbetet som sedan får emotionella konsekvenser för fritiden, ofta en känsla av emotionell dränering vilket kan resultera i apati eller vad som kan likna apati (Barry m.fl., 2019). Privata känslor användas i professionellt syfte. Från ledningens och rektorernas perspektiv har den organisatoriska förändringen sedan New Public Management skapat ökad ambivalens i rollfördelningen för såväl rektorerna som förskollärare och övrig pedagogisk personal där yrkesrollerna å ena sidan verkar för ökad autonomi medan yrkesrollerna å andra sidan begränsas av en ökad byråkratisering och dokumentation (Lunneblad & Garvis, 2019; Vallberg Roth & Tallberg Broman, 2018). Tydlighet i uppdraget, vad som ingår och förväntas i kombination med en klar gränsdragning mellan arbete och fritid tycks eftersträvasvärt i hälsofrämjande syfte (Aronsson m.fl., 2014).

Eftersom arbetet är en plats där många personer har en stor del av sin sociala samvaro riskerar den som arbetar att förlora mer än bara sin inkomst vid en eventuell uppsägning (Russo & Terraneo, 2020). Oro för arbetslöshet kan definieras som oro, ängsla och osäkerhet inför sitt arbetes fortsatta existens, en ofrivillig förlust av sitt arbete (Cheng & Chan, 2008; Kubicek m.fl., 2019). Osäkerheten inte bara ökar känslan av maktlöshet så försvårar den också möjligheten att planera övrig tid, av såväl fysiska som psykiska skäl (Russo & Terraneo, 2020). Osäkerheten är en stressfaktor som inte bara riskerar att påverka den individuella hälsan negativt utan också riskerar även att påverka arbetsutförandet negativt (Cheng & Chan, 2008).

Hälsa och välbefinnande

Hälsa är inte bara avsaknad av sjukdom utan holistiskt begrepp för fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande (Kubicek m.fl., 2019). Det är ett paraplybegrepp som kan mätas på flera olika sätt beroende på vilken aspekt av hälsa som ska undersökas. I Copsoq (2021) så är det stress, utbrändhet och självskattad hälsa som används som utgångspunkt. Stress och en stressfull miljö ökar risken för hälsoproblem så som exempelvis depression (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010). Vidare så fann Gluschkoff m.fl. (2016) korrelation mellan sömnproblem och depression bland lärare i stressfull miljö. Sömn som är människans mest essentiella återhämtningsprocess. Generellt kan hög stress agera indikator på en ohälsosam psykosocial arbetsmiljö (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010).

Hög arbetsbörda, framförallt långvarig, riskerar att leda till utbrändhet (Boström m.fl., 2020). När arbetsbördan, kraven, blir för mycket eller för komplexa kan det tömma individen på mentala och fysiska tillgångar vilket senare kan leda till underskott på energi och riskerar att utmynna i hälsoproblem så som utbrändhet (Nylén, 2017). Läraryrket är ett stressfyllt arbete i allmänhet, så även förskolläraryrket (Čecho m.fl., 2019).

Det är individuellt hur man uppskattar sin hälsa men på ett övergripande plan finns det bland annat skillnader mellan könen, arbete och beroende på utbildningsnivå (Kubicek m.fl., 2019). Att självskatta sin hälsa är komplext och individer bedömer olika aspekter av sin hälsa eller ohälsa (Manderbacka, 1998). Dock har det visat sig generera ett relativt konstant resultat även över tid (Vie m.fl., 2014).

Barn

Förhöjda kortisolnivåer påverkar humöret och orken hos barnen där de som hade högst uppmätta nivåer av de testade förskolebarnen också uppfattades som tröttast (Undheim & Drugli, 2012). Jarvis (2020) liknar ett kontinuerligt stresspåslag med en dator som står och oavbrutet arbetar på en kapacitet nära datorns maximala. Kapaciteten som stresspåslaget gör anspråk på, försvårar och/eller förhindrar parallella processer. Över tid riskerar det att få såväl emotionella som kognitiva implikationer. Konstanta stresspåslag i unga år är också associerat med ökad risk att utveckla fysisk eller psykisk ohälsa (Raymond m.fl., 2018). Barn med sämre exekutiva funktioner visa prov på högre nivåer av kortisol (Wagner m.fl., 2016). En tydlig negativ effekt

som påvisats bland förskolebarn är en korrelation mellan lång vistelsetid och förhöjda nivåer av kortisol (Drugli m.fl., 2018). Kortisolhalterna förändrades annorlunda mellan mättillfällena *morgon* och *eftermiddag* för barnen som inte hade skolats in i förskola kontra 5–6 månader efter inskolning. Liknande resultat har funnits även i andra studier (Dettling m.fl., 1999; Watamura m.fl., 2009). Barnets ålder har betydelse, barn under 36 månader är mer utsatta och riskerar i högre grad förhöjda kortisolnivåer (Vermeer & van IJzendoorn, 2006), även om äldre förskolebarn inte står utanför påverkansgrad. När 3-5 åriga barns kortisolnivåer testades uppvisade de barn som gick heldagar högre nivåer än de som gick kortare tid på förskolan (Lumian m.fl., 2016). I en amerikans studie (Berry m.fl., 2014) har det påvisats hur den sociokulturella bakgrunden kan influera hur mycket barnets kortisolnivåer förändras vilket understryker hur många olika variabler kan påverka utfallet i frågan. På grund av social-politiska och där av också pedagogiska meningsskiljaktigheter mellan svenska förhållanden och amerikanska ska generalisering dock göras med viss försiktighet (Singer & Wong, 2021).

Syfte

Syftet med studien är att undersöka huruvida förskolepersonalens uppfattning och attityd till barnens vistelsetid på förskolan påverkar den självskattade psykosociala arbetsmiljön. Att långa dagar för barnen själva inte är optimalt råder det lite tvivel kring. Är det något personalen inte bara känner av utan också något som påverkar arbetsmiljön? För att skapa en utgångspunkt för uppsatsen behövs dessutom data över den självskattade psykosociala arbetsmiljön samt nationella referensvärden att kontrastera personalens värde mot.

Upplevelsen av dagarna presenteras i tre kategorier; att barn går för få timmar, lagom många timmar eller för långa dagar på förskolan. Tre aspekter av den psykosociala arbetsmiljön kommer att utforskas för att undersöka eventuell påverkan från personalens attityd. Förhoppningen är att kunna ge en bredare bild av vilka aspekter som påverkar arbetsmiljön. De formulerade frågeställningarna lyder:

1. Personalens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön:
 - a. Vad har personalen för självskattad hälsa?
 - b. Hur står sig personalens värde det nationella referensvärdet?
2. Vad har personalen för uppfattning om barnens vistelsetid?
3. Påverkar förskolepersonalens uppfattning om barnens vistelsetid den psykosociala arbetsmiljön?
4. Påverkar de uttryckta konsekvenserna av barnens vistelsetid den psykosociala arbetsmiljön?

Metod

Deltagare

Respondenterna till studien är arbetar alla i någon av de fyra kommuner; Falköping, Lidköping, Uddevalla och Vänersborg, som enkäten skickades ut till. Urvalskriteriet för respondenterna var att personalen skulle arbeta med barn på förskolan. Åtta kommuner tillfrågades och de som tackade ja fick vara med. Urvalet bland kommuner skedde via ett bekvämlighetsurval där åtta av de geografiskt närmaste min hemkommun (Lidköping) kontaktades för medverkan.

Respondenterna är alla mellan 20 och 67 år gamla ($M = 44,66$, $s = 12$). Då kommunerna skickade ut enkäten finns det inga uppgifter på hur många som totalt har blivit tillfrågade, men 196 personer klargjorde minst 56% av enkäten varav 190 genomgick 100%. Av de som angett kön så identifierar sig 183 personer som kvinna (94,8%), 2 personer som man (1,0%), 8 personer ”Annat/Vill inte svara” (4,1%), och 3 personer valde att inte svara på frågan, procentsatsen är korrigerad uteblivna svar. Utbildningsnivån bland deltagarna varierade från grundskola = 1 person (0,5%), Gymnasium eller motsvarande = 54 personer (28,1%), 1–3 år yrkeshögskola/universitet eller högskola = 49 personer (25,5%), 3+ år på yrkeshögskola/universitet eller högskola = 77 personer (40,1%), annan utbildning = 11 personer (5,6%). Fyra personer valde att inte svara, den presenterade procentsatsen är korrigerad därefter.

Instrument

För att undersöka förskolepersonalens psykosociala arbetsmiljö har kategorier från Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III)(Copsoq, 2021) används tillsammans med omarbetade frågor från Kommunalarbetarens (Gunnarsson & Österlund, 2015) undersökning av barnskötarens upplevelse av barnens vistelsetid på förskolan. Av upphovsrättsliga skäl kan inte enkäten placeras i bilaga.

Barnens vistelsetid. Kategorin innehåller frågor om personalens uppfattning om barnens vistelsetid på förskolan och eventuella påföljder. Hur personalen uppfattar den faktiska tidsmässiga längden på vistelsen, och vad får barnens vistelse för konsekvenser för förskolans verksamhet. Frågorna är hämtade från Gunnarsson och Österlunds (2015) undersökning för tidningen Kommunalarbetaren. Sammanlagt består kategorin av 14 frågor eller påståenden att ta ställning till. Till exempel fick respondenterna ta ställning till påståendet ” jag upplever att de flesta barn går för långa dagar” med alternativen ”i mycket hög grad” (1), ”i hög grad” (2), ”delvis” (3), ”sällan” (4) och ”i mycket låg grad” (5). Frågan ställdes även angående om barn går för korta eller lagom långa dagar, med samma svarsalternativ. Två frågor kring vad respondenterna upplevde är en lång dag på förskolan för 1–3-åriga barn respektive 4-6-åriga med alternativ ”mer än fem (5) timmar per dag”, ”mer än sex (6) timmar”, ända ner till ”mer tio (10) timmar” med entimmes intervall, sista alternativet var ”vet ej/ingen åsikt”. Respondenterna fick också ta ställning till hur de upplever att verksamheten påverkas av, dels att barn går för korta

dagar, dels att barn går för långa dagar, som två separata påståenden. Påståendena var ”barnet blir trött och kan inte delta i de aktiviteter vi har”, ”barnet blir trött och det uppstår därför fler konflikter”, ”det blir svårt att planera den pedagogiska verksamheten”, ”det blir svårt för personalen att täcka hela dagen” med svarsalternativen ”stämmer alltid” (1), ”ofta” (2), ”ibland” (3), ”sällan” (4), ”aldrig/nästan aldrig (5)”. Ett sista öppet alternativ fanns också, ”annat”, där respondenterna kunde fylla i valfri konsekvens som inte täcktes in av de valbara presenterade.

Copenhagen Psychosocial Questionnaire är en validerad enkät (Berthelsen m.fl., 2020) där olika aspekter av den psykosociala arbetsmiljön mäts. Enkäten är uppbyggd utifrån sju olika dimensioner, skalor, som fångar olika delar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Till den här studien har områdena ”samspel mellan individ och arbete”, ”socialt kapital” och ”hälsa och välbefinnande” används. Syftet är att undersöka olika delar av arbetsmiljön för att sedan undersöka hur de olika delarna förhåller sig till beroendevariabeln (barnens vistelsetid). Varje område kommer med ett visst antal frågor eller påståenden med fyra eller fem svarsnivåer; skalsteg. Stegen är värderade mellan 0 och 100. I de fall en fråga har fyra svarsalternativ är de graderade; 0, 33,3, 66,6, 100. I de fall en fråga har fem steg är de graderade; 0, 25, 50, 75, 100. Det önskvärda, definierat som hälsosamma värdet, varierar beroende på frågan, i vissa fall är det önskligt med högre värden då de tyder på positiv upplevelse eller attityd till frågan eller påståendet, och i vissa fall är det tvärtom; låga värden är eftersträvansvärda. För att kunna skapa indexvariabler för vardera område har konsekvent ett högt värde proklamerats, i de fall där låga värden tyder på en hälsosammare psykosocial miljö har värdet reverserats, lågt har blivit högt och vice versa. Alla reverserade frågor har det i namnet tydligt preciserats att så är fallet för att kunna återställas vid jämförelse med nationella referensvärden. Frågorna inom kategorierna var fixerade i enighet med den ordning som de presenteras i (Copsq, 2021) medan kategoriernas ordning var randomiserade för att minska eventuella ordningseffekter.

Samspel mellan individ och arbete. Dimensionen är den i enkäten som innehåller flest frågor: 20. ”Samspel mellan individ och arbete” har sju subkategorier, likt ”arbetsengagemang”, som mäter respondentens engagemang i arbetet med påståenden som ”jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.” eller ”jag är starkt engagerad i mitt arbete.”. Påståendena kan besvaras med fem alternativ beroende på hur mycket man håller med ”i mycket hög grad” (100), ”i hög grad” (75), ”delvis” (50), ”sällan” (25) eller ”i mycket låg grad” (0). Huvudkategorin innehåller också subkategorier om ”oro för arbetslöshet” och ”oro för förändrade arbetsförhållanden” där svaren fick reverserade värden ”i mycket hög grad” (0), ”i hög grad” (25), ”delvis” (50), ”sällan” (75) eller ”i mycket låg grad” (100). Under ”samspel mellan individ och arbete” återfanns de enda frågorna eller påståendena med fyra svarsalternativ. I subkategorin ”konflikt mellan arbete och privatliv” med frågor som ”känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?” eller ”känner du att kraven i ditt arbete stör privatlivet?” var svarsalternativen ”ja, helt säkert” (100), ”ja, till viss del” (66,6), ”ja, men bara lite” (33,3) och ”nej, inte alls” (0). Dimensionen ”samspel mellan individ och arbete” hade enligt Cronbach’s alpha ett reliabilitetsvärde på ,69.

Hälsa och välbefinnande. Innehåller sammanlagt sju frågor eller påståenden fördelat på tre subkategorier. Alla sju frågor har femgradig svarsnivå. De tre subkategorierna är ”självs kattad hälsa”, ”utbrändhet” och ”stress”. Subkategorin ”Självs kattad hälsa” omfattade ett påstående; ”i allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:” med svarsalternativen ”utmärkt”

(100), ”mycket god” (75), ”god” 50, ”någorlunda” (25) eller ”dålig” (0). Under subkategorierna ”utbrändhet” och ”stress”, som innehöll reverserade frågor, skulle respondenterna förhålla sig till de senaste 4 veckorna. Frågorna under ”utbrändhet” inkluderade ”hur ofta har du saknat energi och ork?” med de möjliga svaren ”hela tiden” (0), ”en stor del av tiden” (25), ”en del av tiden” (50), ”en liten del av tiden” (75) och ”inte alls” (100). Vid test av reliabiliteten uppmättes dimensionen ”hälsa och välbefinnande” till ,91 enligt Cronbach’s alpha.

Socialt kapital. Innehåller, liksom ”hälsa och välbefinnande”, sju frågor eller påståenden fördelat på tre subkategorier och även här har alla frågor eller påståenden fem svarsalternativ. De tre subkategorierna är ”horisontell tillit”, ”vertikal tillit” och ”organisatorisk rättvisa”. Under ”horisontell tillit” fanns en fråga, ”litar de anställda i allmänhet på varandra?” med svarsalternativen ”i mycket hög grad” (100), ”i hög grad” (75), ”delvis” (50), ”sällan” (25) och ”i mycket låg grad” (0). Subkategorin ”vertikal tillit” inkluderade frågor som ”är det möjligt för de anställda att uttrycka sina åsikter och känslor?” med samma svarsalternativ som föregående fråga. Under subkategorin ”organisatorisk rättvisa” formulerades frågor kring hur respondenterna upplever förskolans ur ett organisatoriskt professionellt objektiva och neutralt rättviseperspektiv. Frågorna innefattar exempelvis ”löses konflikter på ett rättvist sätt?” med svarsalternativen ”alltid” (100), ”ofta” (75), ”ibland” (50), ”sällan” (25), ”aldrig/nästan aldrig” (0). Efter reliabilitetstest uppmättes dimensionen ”socialt kapital” till ,84 enligt Cronbach’s alpha.

Tillvägagångssätt

De fyra kommunerna Falköping, Lidköping, Uddevalla och Vänersborg, som accepterade deltagande i studien, skickade ut enkäten via länk till anställda inom respektive kommuns förskola. Personalen på förskolan hade drygt två veckor (23/3–7/4) på sig att svara. I enkäten möttes de först av allmän information (bilaga I) om etiska riktlinjer, vilket område som undersöks, vem som undersöker och vem de kan kontakta vid eventuella frågor. Studien presenterades som ”en studie om förskolepersonalens upplevelser av organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer”. De etiska riktlinjerna formulerades ”alla svar och allt deltagande är anonymt. Svaren kommer endast att analyseras på gruppnivå, och enbart behöriga personer har tillgång till data.”. Respondenterna blev också upplysta om att enkäten förväntas ta cirka tio minuter. Innan respondenterna fick möjlighet att gå vidare och svara på enkäten var de skyldiga att bekräfta sitt godkännande till att delta.

Pilotstudie. Inom ramen för uppsatsen genomfördes en kvalitativ pilotstudie där fyra förskolelärare fick gå igenom enkäten med ytterligare en dimension som mäter psykosocial arbetsmiljö; ”relation och ledarskap”. Förskolelärarna gavs ett öppet svarsalternativ i samband med varje fråga för egen kommentar och ombads kommentera allt som de tyckte var irrelevant för arbetsplatsen, felaktiga påståenden, fraser eller alternativ som konfunderade, eller andra tankar och funderingar som kan vara behjälpliga i syfte att göra enkäten bättre. I resultatet av pilotstudien framkom det problematik kring omfånget, den var för lång, att dimensionen ”relation och ledarskap” var svår att applicera i en förskolekontext, samt några formuleringar som behövde justeras. Utöver lingvistiska redigeringar ledde pilotstudiens resultat till att ”relation och ledarskap” slopades, vilket gjorde enkäten kortare och en mer applicerbar karaktär.

Databearbetning

Utifrån variablerna ”Samspel mellan individ och arbete”, ”hälsa och välbefinnande” och ”socialt kapital” gjordes indexvariabler från respektive dimensions medelvärde. För ”barnens vistelsetid” gjordes ingen indexvariabel då endast en fråga åt gången användes för att undersöka om och hur eventuella samband existerade. För att besvara frågan huruvida förskolepersonalens uppfattning om barnens vistelsetid påverkar den psykosociala arbetsmiljön gjordes tre multipla regressionanalyser; en med hur personalens uppfattning om barn går ”för korta dagar”, ”lagom långa dagar” och ”för långa dagar”, som prediktorer mot en indexvariabel åt gången. Signifikantnivån sattes konsekvent till $p < 0,5$ (5%) för samtliga analyser.

Vidare, för att svara på den andra frågeställningen om hur konsekvenserna av barns långa dagar påverkar den psykosociala arbetsmiljön, så gjordes även multipla regressionanalyser på hur konsekvenserna av barns långa dagar predicerade indexvariablerna. Prediktorerna ”barnet blir trött och kan inte delta i de aktiviteter vi har”, ”barnet blir trött och det uppstår därför fler konflikter”, ”det blir svårt att planera den pedagogiska verksamheten”, ”det blir svårt för personalen att täcka hela dagen”.

Referensvärden. COPSOQ III har nationella referensvärden för Sverige (Berthelsen m.fl., 2020). För att jämföra förskolepersonalens värden mot referensvärdena behövs samma skalor som Berthelsen m.fl (2020) använder. Dimensionen ”samspel mellan individ och arbete” är uppdelad i sju skalor, ”hälsa och välbefinnande” i tre, och ”socialt kapital” i tre skalor. Värdet på varje skala är ett medelvärde utifrån respondenternas svar på de frågor som omfattas av skalan¹. Viktigt att inte använda de reverserade värdena då låga värden på vissa skalor är önskvärda, medan de på andra inte är önskvärda. I *Tabell 1* framgår det om höga eller låga värden är eftersträvarvärda. Personalens självskattade hälsa jämfördes också med det nationella värdet genom one-sample t-test för att undersöka statistisk signifikans och effekt.

Etiska överväganden

Alla deltagare i enkäten var anonyma och ingen platsdata insamlades. Kommunernas namn har tagits med i informativt syfte, och för möjligheten att tacka för deras medverkan. Dock finns ingen information om i vilken kommun respektive respondent är verksam inom. Utskicken av enkäten är gjorda av kommunen via kommunernas egna kanaler. All insamlade data bearbetas och behandlas konfidentiellt, ingen obehörig har möjlighet att ta del av den. Alla respondenter blev informerade om att det när som helst kunde avbryta sin medverkan till enkäten. För att kunna genomföra enkäten var respondenterna tvungna att godkänna sin medverkan, att de hade förstått och samtyckte med den information som gavs. Vid eventuella frågor eller funderingar uppmanades respondenterna kontakta mig eller handledaren.

¹ Vilka frågor som omfattas under varje skala finns tydligt formulerat (Copsoq, 2021), men av upphovsrättsliga skäl kan jag får jag inte presentera dem.

Resultat

Undersökningen av den självskattade hälsan gällande den psykosociala arbetsmiljön visar vid jämförelsen mellan förskolepersonalen och de nationella referensvärdena (tabell 1) på en märkbar skillnad, framför allt gällande dimensionen ”hälsa och välbefinnande”. För samtliga tre skalor; ”självskattad hälsa”, ”stress”, och ”utbrändhet”, var förskolepersonalens värden konsekvent markant sämre än referensvärdena. Resultatet av den självskattade hälsan är att personalen upplever sig vara i sämre hälsomässiga tillstånd än det nationella referensvärdet.

De andra framträdande värdena återfinns under dimensionen ”samspel mellan individ och arbete”. Skalorna ”oro för förändrade arbetsförhållanden” och ”kvalitet i arbetet” visar på markanta skillnader i negativ bemärkelse; sämre värden för personalen. Däremot återfinns de ända markanta skillnaderna i positiv bemärkelse under samma dimension; ”engagemang i organisationen” och ”oro för arbetslöshet”. Dimensionen ”socialt kapital” påvisar ingen markant skillnad i resultatet, utan resultatet presenteras i transparent syfte. Resultatet från t-testerna visar att samtliga skillnader är statistisk signifikanta, förutom ”tillfredsställelse med arbetet” och ”konflikt mellan arbete och privatliv”. Störst effekt syns i ”kvalitet i arbete” $t(194)=-9,042$, $d=-,648$, $p<001$. Även t-testerna visar på relativt stora effekter för skalorna under dimensionen ”hälsa och välbefinnande”.

Tabell 1.

Jämförelse mellan förskolepersonalens och de nationella referensvärdena

COPSOQ III - Dimensioner och skalor	Förskolepersonalen		Nationella referensvärden
	<i>n</i>		
Samspel mellan individ och arbete			
Engagemang I organisationen	196	69,0	64,7
Arbetsengagemang	195	72,8	69,4
Oro för arbetslöshet*	195	14,2	20,2
Oro för förändrade arbetsförhållanden*	194	30,2	24,9
Kvalitet i arbetet	195	57,1	68,2
Tillfredsställelse med arbetet	196	63,6	64,4
Konflikt mellan arbete och privatliv*	196	42,9	39,7
Hälsa och välbefinnande			
Självskattad hälsa	193	54,0	61,3
Stress*	194	44,8	36,0
Utbrändhet*	194	44,6	36,2
Socialt kapital			
Horisontell tillit	195	74,2	71,3
Vertikal tillit	195	71,6	69,3
Organisatorisk rättvisa	195	63,5	59,7

Not. Värden +/-5 är att bedöma vara framträdande och relevant för den enskilda individen (Pejtersen m.fl., 2010). Framträdande värden markerade med fet stil är sämre än referensvärdet, och kursivt om de är bättre. Referensvärden hämtade från Berthelsen m.fl. (2020).

*Låga värden prefereras.

Tabell 2.

Resultatet av one-sample t-test mellan personalens värde och referensvärdena

COPSOQ III -				
Dimensioner och skalor	<i>n</i>	<i>t</i>	Cohen's <i>d</i>	<i>p</i>
Samspel mellan individ och arbete				
Engagemang I organisationen	196	2,938	,210	,004
Arbetsengagemang	195	3,027	,217	,003
Oro för arbetslöshet*	195	-4,597	-,329	<,001
Oro för förändrade arbetsförhållanden*	194	2,996	,215	,003
Kvalitet i arbetet	195	-9,042	-,648	<,001
Tillfredsställelse med arbetet	196	-,771	-,055	,441
Konflikt mellan arbete och privatliv*	196	1,645	,118	,102
Hälsa och välbefinnande				
Självskattad hälsa	193	-4,845	-,349	<,001
Stress*	194	5,665	,407	<,001
Utbrändhet*	194	5,055	,363	<,001
Socialt kapital				
Horisontell tillit	195	2,260	,162	,025
Vertikal tillit	195	2,019	,145	,045
Organisatorisk rättvisa	195	3,054	,219	,003

För att skapa en bättre överblick och svara på studiens andra frågeställning presenteras först relevant deskriptiv statistik som sammanfattar personalens uppfattning åsikt kring huruvida barn generellt går för långa dagar på förskolan, eller inte, och vad som anses vara för länge. Studien utgår från förskolepersonalens subjektiva uppfattning, hur de själva uppfattar vistelsetiden och vilka konsekvenser de anser att en för lång dag för ett barn får för verksamheten. Gällande huruvida förskolelärare upplevde att de flesta barn går för långa dagar så ansåg cirka 66% ($n=150$) att de ”i hög grad” eller ”i mycket hög grad” instämmer i påståendet (se tabell 3).

Tabell 3.

Jag upplever att de flesta barn går för långa dagar

I vilken grad håller respondenterna med om påståendet	I mycket hög grad		I hög grad		Delvis		Sällan		I mycket låg grad	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Frekvenser	70	36,3	60	31,1	43	22,3	15	7,8	5	2,6

Not. $N = 193$

Vad som anses vara en lång dag för barn skiljde sig beroende på barnets ålder. För barn 1–3 år var medelvärdet och medianen ”mer än sju (7) timmar per dag” ($n=191$, $s=1,19$) och för barn 4–6 år var medelvärdet och medianen ”mer än åtta (8) timmar per dag” ($n=196$, $s=1,02$). Skillnaden mellan uppfattningen mellan vad som är en för lång dag för barn 1–3 år och 4–6 år skiljde sig ungefär en timme; de äldre barnen uppfattas klara en timme längre vistelsetid på förskolan (se tabell 4).

Tabell 4.

Vad är en för lång dag för barn på förskolan?

	>5h		>6h		>7h		>8h		>9h		>10h	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Barn 1-3 år	10	5,8	41	21,5	56	29,3	54	28,3	23	12,0	6	3,1
Barn 4-6 år	0	0	13	6,8	32	16,8	78	41,1	51	26,8	16	8,4

Not. Barn 1–3 år $N=191$, Barn 4–6 år $N=196$

För att besvara studiens tredje frågeställning, påverkar förskolepersonalens uppfattning om barnens vistelsetid den psykosociala arbetsmiljön, gjordes tre multipla regressionsanalyser. En för varje dimension av den psykosociala arbetsmiljön; ”samspel mellan individ och arbete”, ”hälsa och välbefinnande” och ”socialt kapital”. Regressionsanalyserna visade att av de tre prediktorerna om personalens upplevelse av barnens vistelsetid; ”för få timmar”, ”lagom många timmar”, eller ”för långa dagar”, så var det endast ”för långa dagar” som visade på statistisk signifikans i förklarandet av variansen i variabeln ”hälsa och välbefinnande” (se tabell 5). I övrigt saknades även signifikanta prediktorer, även fränsett signifikansens för ANOVA.

ANOVA för den signifikanta regressionsanalysen gav $F(3, 175) = 6,845$, $p < 0,001$ med justerad $R^2 = ,090$. Den standardiserade betakoefficienten för ”barn går för långa dagar” låg på 0,250, $t(178) = 2,581$, $p = 0,011$. VIF-värdet låg på 1,840, vilket indikerar på att det inte förelåg någon multikollinearitet. Tolerans låg på 0,543. Den positiva effekten får en kontraintuitiv förklaring i och med graderingen på frågorna om personalens uppskattning går från 1–5, där 1 innebär att respondenten håller med ”i mycket hög grad” och 5 innebär att respondenten håller med ”i mycket låg grad”. Sambandet får resultatet att ju mindre grad förskolepersonalen håller med i påståendet desto högre värde på ”hälsa och välbefinnande”. Vilket innebär att resultatet hos respondenter som håller med i påståendet om att ”barn går långa dagar” predicerar ett lägre värde på ”hälsa och välbefinnande”.

Tabell 5.

Hälsa och välbefinnande

Prediktorer	Adjusted R^2	SE	95% CI		<i>p</i>
			<i>LL</i>	<i>UL</i>	
Personalens upplevelse av att barn går:					
För korta dagar på förskola	-,091	2,045	-6,090	1,983	,317
Lagom långa dagar	-,019	1,734	-3,828	3,017	,815
För långa dagar	,250	1,829	1,110	8,328	,011

Not. CI = confidence interval; *LL* = lower limit; *UL* = upper limit.

För att besvara studiens tredje frågeställning genomfördes tre multipla regressionsanalyser. De tre olika dimensionerna av psykosocial arbetsmiljö (beroendevariabel) testades, mot de fyra olika konsekvenserna av barnens långa vistelsetid på förskolan (oberoende variabler). Samtliga tre tester visade på statistisk signifikans från variationsanalyserna (ANOVA). ”Socialt kapital” gav $F(4, 187) = 2,963$, $p = 0,021$ med adjusted $R^2 = ,039$, ”hälsa

och välbefinnande” gav $F(4, 186) = 6,357$, $p > 0,001$ med adjusted $R^2 = ,101$, och ”samspel mellan individ och arbete” gav $F(4, 188) = 4,008$, $p = 0,004$ med adjusted $R^2 = ,080$. VIF-värdena låg mellan 1,360–1,571 vilket indikerar multikollinearitet inte föreligger.

Tabell 6.

Översiktstabell för regressionanalyserna för konsekvenser

Prediktor	Adjusted R ²	SE	95% CI		p	Tolerance
			LL	UL		
Socialt kapital						
Konsekvens av barns långa vistelsetid:						
Barnen blir trötta och kan inte delta i aktiviteter	,128	1,708	-,910	5,828	,152	0,635
Barnen blir trötta och det uppstår fler konflikter	-,010	1,856	-3,855	3,468	,917	0,604
Svårt att planera den pedagogiska verksamheten	,174	1,306	,024	5,176	,048	0,659
Svårt för personalen att täcka hela dagen	-,011	1,113	-2,346	2,044	,892	0,734
Hälsa och välbefinnande						
Konsekvens av barns långa vistelsetid:						
Barnen blir trötta och kan inte delta i aktiviteter	,171	2,329	,017	9,205	,049	,637
Barnen blir trötta och det uppstår fler konflikter	,129	2,543	-1,310	8,723	,147	,603
Svårt att planera den pedagogiska verksamheten	-,049	1,792	-4,577	2,496	,562	,653
Svårt för personalen att täcka hela dagen	,185	1,516	,505	6,488	,022	,735
Samspel mellan individ och arbete						
Konsekvens av barns långa vistelsetid:						
Barnen blir trötta och kan inte delta i aktiviteter	,075	1,042	-1,154	2,959	,388	,635
Barnen blir trötta och det uppstår fler konflikter	-,020	1,134	-2,487	1,988	,826	,604
Svårt att planera den pedagogiska verksamheten	,332	0,798	1,537	4,685	,001	,659
Svårt för personalen att täcka hela dagen	-,166	0,679	-2,735	-,058	,041	,735

Not. CI = confidence interval; LL = lower limit; UL = upper limit.

Som synes i tabell 6, så är ”svårt att planera den pedagogiska verksamheten” den enda statistisk signifikant prediktor för ”socialt kapital”. För ”hälsa och välbefinnande” två signifikanta prediktorer; ”barnen blir trötta och kan inte delta i aktiviteter” och ”svårt för personalen att täcka hela dagen”. För ”samspel mellan individ och arbete” fanns också två signifikanta prediktorer; ”svårt att planera den pedagogiska verksamheten” och ”svårt för personalen att täcka hela dagen”. Den sistnämnda prediktorn, ”svårt för personalen att täcka hela dagen”, visar på en negativ korrelation med ”samspel mellan individ och arbete”, vilket skiljer sig från övriga signifikanta resultat. Den negativa korrelationen får tolkas som att ju mer som respondenten håller med om att det är svårt för personalen att täcka hela dagen, desto högre är resultatet på den psykosociala dimensionen ”samspel mellan individ och arbete”. De övriga

korrelationerna är positiva vilket får tolkas som att ju mindre en respondent upplever att konsekvenserna påverkar verksamheten, desto högre psykosocialt resultat.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka vilken attityd förskolepersonalen hade till barns vistelsetid på förskolan och huruvida den attityden påverkade personalens psykosociala arbetsmiljö. Tydligt var att personalen anser att barn, generellt går för långa dagar, och även om personalens attityd till barnens vistelsetid förklarar en relativt liten del av den psykosociala arbetsmiljön, kunde ändå ett signifikant resultat finnas där attityden ”barn går för långa dagar” förklarar en del av variansen i ”hälsa och välbefinnande”. Upplevelsen av att barnens vistelsetid är för lång påverkar den självskattade hälsan negativt.

Vidare så skulle ett eventuellt samband mellan personalens upplevda konsekvenser för förskolan som barnens vistelsetid gav upphov till, och den psykosociala arbetsmiljön undersökas. I de tre multipla regressionsanalyserna visade sig samtliga variationsanalyser på statistiskt signifikanta värden. Bland prediktorerna var ”svårt att planera den pedagogiska verksamheten” signifikant för dimensionen ”socialt kapital”, ”barnen blir trötta och kan inte delta i aktiviteter” och ”svårt för personalen att täcka hela dagen” för dimensionen ”hälsa och välbefinnande” och ”svårt att planera den pedagogiska verksamheten” och ”svårt för personalen att täcka hela dagen” för dimensionen ”samspel mellan individ och arbete”. I samtliga fall utom ett så gick korrelationen i riktningen att de som uppfattade konsekvenserna som mindre problematiska hade bättre självuppskattad hälsa. För prediktorn ”svårt för personalen att täcka hela dagen” för dimensionen ”samspel mellan individ och arbete” var korrelationen omvänd. Ett sätt att tolka att samma prediktor får diametralt motsatt statistiskt signifikant resultat för två olika dimensioner av den psykosociala arbetsmiljön, ”hälsa och välbefinnande” och ”samspel mellan individ och arbete”, är att liten upplevelse om eventuella svårigheter i personalens möjligheter att täcka upp för varandra å ena sidan resulterar i att det allmänna hälsotillståndet upplevs bättre, men att det kolliderar med individens relation till arbetet. Personalen får bättre hälsa men sämre samspel.

Kategorin ”hälsa och välbefinnande” blir studiens mest utstickande psykosociala dimension. Vid jämförelsen med de nationella referensvärdena var det ”hälsa och välbefinnande” som konsekvent uppvisade sämre hälsomässiga värden. Samtliga tre skalor; ”självskattad hälsa”, ”stress” och ”utbrändhet” visade på relevant och framträdande skillnad enligt såväl Pejtersen (2010) som statistisk signifikans enligt one sample t-tests resultat. Resultatet ligger i linje med andra studier som pekar på lärare och förskolelärares som stressfulla yrkesgrupper (Čecho m.fl., 2019; Gluschkoff m.fl., 2016; Persson & Tallberg Broman, 2019). Skillnaden i den här studien är att den inkluderar all personal på förskolan som arbetar med barn, inte bara förskolelärare. Resultatet hjälper också till att utvidga och diversifiera antalet påverkansvariabler för sociala arbeten. Arbetsmiljön i förskolan på ett generellt plan har blivit mer komplex (Eriksson, 2014, 2015; Lunneblad & Garvis, 2019), en komplexitet som kompliceras ytterligare av att fler aspekter påverkar personalens psykosociala arbetsmiljö. Resultatet tycks också påverka personalens uppfattning om kvaliteten i arbete, då även den skalan sticker ut som både relevant enligt Pejtersen (2010) som att den var statistiskt signifikant enligt t-testet, den visade också på den största effektstorleken av samtliga medelvärdesjämförelser.

De organisatoriska omorganiseringarna som genomförts i offentlig verksamhet generellt och i skola och förskola mer specifikt, med införandet av New Public Management, riskerar att försvåra förskolepersonalens arbetssituation genom att flytta tid och fokus bort från kärnverksamheten (Gillberg, 2018; Lunneblad & Garvis, 2019). Den här studien pekar just på olika aspekter av den allra mest centrala delen av förskolans verksamhet; barnen och personalen. Även om den förklarade variansen i studien är liten, så är den statistiskt signifikant, och eftersom det är en målgrupp som redan befinner sig i en hälsomässigt ansträngd arbetssituation bör resultatet inte negligeras. Den förskjutning mot mer individualisering av ansvar och psykologiskt ansträngt arbetsklimat (Persson & Tallberg Broman, 2019), så bidrar den här studiens resultat till att påvisa ytterligare variabler bortom personalens kontroll och påverkansmöjlighet som än dock påverkar arbetsmiljön.

Även om en subjektiv aspekt för upplevelser generellt och för den psykosociala arbetsmiljön i synnerhet är relevant (Abrahamsson & Johansson, 2013), måste den åsidosättas på grund av det faktum att en så stor andel av förskolepersonalen ansåg att barn går för långa dagar. Just av anledning till det stora antalet, 66% av de tillfrågade, så utgör även en liten effekt inte bara statistisk signifikans utan också allmän relevans. För att skapa bättre arbetsmiljö, vilket ökar kvalitén i verksamheten (Nylén, 2017), bör ingen effekt vara för liten för att förbises.

Det finns en genusaspekt som bör tolkas med försiktighet, men som är för viktig för att förbise. Enligt Skolverket (2020) är 96% av de som arbetar med barn och barnomsorg kvinnor. I den här studien identifierade sig 94,8% som kvinnor och 1% som män. Taget den här studien som en enskild isolerad studie så går det inte att dra några slutsatser baserade på genus. I och med att en sådan liten andel av respondenterna identifierade sig som män går det inte att dra några slutsatser inom ramen för enbart den här studien. Däremot understryker den här studiens resultat, framförallt gällande "hälsa och välbefinnande", resultatet från andra studier som konstaterar en högre psykisk och emotionell belastning inom kvinnodominerade yrkesgrupper (Biletta, 2016; Kubicek m.fl., 2019).

Sammantaget tycks det gå att argumentera för att långa dagar för barn på förskolan varken är optimalt för barnet (Drugli m.fl., 2018; Lumian m.fl., 2016), eller som studien påvisar, för personalen. Förhoppningsvis kan resultatet stärka förskolepersonalens position i fråga om ytterligare resurser till verksamheten och samtidigt leda till att utforska området än mer.

Metoddiskussion

Studien i sig saknar kunskap om hur många som enkäten skickades ut till, vilket är en brist. Utan kunskap om bortfall så tappar studien en bedömningsgrund för resultaten och diskussionen av resultaten. Enkäten skickades ut till fyra mindre kommuner; Falköping, Lidköping, Uddevalla och Vänersborg, kanske hade resultatet sett annorlunda ut om det hade funnits en större geografisk spridning, och/eller en eller flera storstadskommuner. I studien gjordes inte heller några jämförelser mellan kommunerna, vilket delvis var av etiska skäl då kommunerna är relativt små och anonymitet premieras.

Dimensionen ”samspel mellan individ och arbete” hade ett relativt lågt reliabilitetsvärde. Inget enskilt svarsalternativ för dimensionen har kunnat identifierats som orsak till jämförelsevis låga Cronbach´s Alpha-värdet.

Bland enkätens öppna frågor fanns det relevanta synpunkter och kommentarer för de svarsalternativ som respondenterna lämnades med. Gällande barnens vistelsetid påtalar flera av respondenterna att korta dagar kan vara bekymmersamt för barn med annat modersmål, som inte pratar svenska hemma, där förskolan blir den arenan där de får träna språket. Det påpekas också att korta dagar försvårar att skapa och upprätthålla relationer mellan barnen. Några påpekar att få dagar i veckan är mer problematiskt än korta dagar. När barnen går långa dagar negligeras barnens behov av lugn och ro. Många gånger är det annan personal som tar emot än den som sedan lämnar. När barnen blir trötta blir de hängiga och mer infektionskänsliga. Personalens påtalanden påvisar hur svårt det är att fånga in alla tänkbara scenarier för att formulera som svarsalternativ. De belyser också att det finns många aspekter av barnens vistelsetid som är upplevda av personalen, men förbisedda i debatten.

Förskolepersonalen fick även möjlighet att lämna övriga kommentarer som kunde tänkas vara av intresse. Flertalet påpekade den rådande pandemins påverkan på verksamheten. Pandemin påverkar såväl barnens vistelsetid som personalens. Den skapar större oregelbundenhet, och högre sjukfrånvaro under längre perioder. Barngruppernas storlek problematiseras, tillsammans med ökad dokumentation och stora skillnader i kunskapsnivå bland personalen skapar det svårigheter i att skapa kontinuitet och kvalitet i den pedagogiska delen av verksamheten. Det lyfts fram att arbetet upplevs viktigt men tyngs ner av stress.

Framtida forskning

Ämnesområdet kring barns vistelsetid på förskolan är ett väldigt brett sådant. Den här studien har valt att fokusera på hur uppfattningen av vistelsetid påverkar den psykosociala arbetsmiljön för förskolepersonal, vilket håller sig inom ramen för den psykologiska disciplinen. Det går att utveckla studien i den riktningen och förfina enkäterna, mäta andra delar av den psykosociala arbetsmiljön eller precisera annorlunda vilken population som det önskas att undersöka, exempelvis barnen själva, förskolelärare, förskolerektorer eller föräldrar/vårdnadshavare i stället för förskolepersonal.

Studien visar även på att det finns anledning för andra studier att inkludera fler grupper än förskolelärare gällande studier som rör förskolan. Många som arbetar på förskolan är idag inte lärare, men deras situation är relevant ändå.

Ämnesområdet har också tydliga kopplingar till både de pedagogiska som sociologiska disciplinerna. Det går att knyta an till frågor om barnkonventionen, vad som anses vara det bästa för barnet, eller arbetskritik, vad säger det om arbetssamhället att förskolepersonal uppfattar att många barn går för långa dagar.

Referenser

- Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2013). One Hundred Years of Inertia: An Exposé of the Concept of the Psychosocial Work Environment in Swedish Policy and Research. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i1.2518>
- Andrews, R., & Brewer, G. A. (2014). Social Capital and Public Service Performance: Does Managerial Strategy Matter? *Public Performance & Management Review*, 38(2), 187–213. <https://doi.org/10.1080/15309576.2015.983821>
- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2014). Work conditions, recovery and health: A study among workers within pre-school, home care and social work. *British Journal of Social Work*, 44(6), 1654–1672. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1093/bjsw/bct036>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Natur & Kultur.
- Barry, B., Olekalns, M., & Rees, L. (2019). An Ethical Analysis of Emotional Labor. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 17–34. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3906-2>
- Berry, D., Blair, C., Ursache, A., Willoughby, M., Garrett-Peters, P., Vernon-Feagans, L., Bratsch-Hines, M., Mills-Koonce, W. R., & Granger, D. A. (2014). Child care and cortisol across early childhood: Context matters. *Developmental Psychology*, 50(2), 514–525. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/a0033379>
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., Burr, H., & Bergstrom, G. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>
- Biletta, I. (2016). *Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*,. <https://doi.org/10.2806/518313>
- Boström, M., Björklund, C., Bergström, G., Nybergh, L., Schäfer Elinder, L., Stigmar, K., Wåhlin, C., Jensen, I., & Kwak, L. (2020). Health and Work Environment among Female and Male Swedish Elementary School Teachers—A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 227. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010227>
- Carrie R. Leana, & Harry J. van Buren, I. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *The Academy of Management Review*, 24(3), 538–555.
- ČeCHO, R., Švihrová, V., ČeCHO, D., Novák, M., & Hudečková, H. (2019). Exposure to mental load and psychosocial risks in kindergarten teachers. *Zdravstveno Varstvo*, 58(3), 120–128. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.2478/sjph-2019-0016>

- Cheng, G. H. -L., & Chan, D. K. -S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- COPSOQ Sverige. (2021). <https://copsoq.se/enkaten-2-2/enkatens-uppbyggnad/>
- Dellve L., Granström F., Ljungblad C., & Åkerlind I. (2014). Workplace health promotion and working conditions as determinants of employee health. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(2), 89–104. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2013-0003>
- Detting, A. C., Gunnar, M. R., & Donzella, B. (1999). Cortisol levels of young children in full-day childcare centers: Relations with age and temperament. *Psychoneuroendocrinology*, 24(5), 519–536. Scopus. [https://doi.org/10.1016/S0306-4530\(99\)00009-8](https://doi.org/10.1016/S0306-4530(99)00009-8)
- Drugli, M. B., Solheim, E., Lydersen, S., Moe, V., Smith, L., & Berg-Nielsen, T. (2018). Elevated cortisol levels in Norwegian toddlers in childcare. *Early Child Development and Care*, 188(12), 1682–1693. Scopus. <https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1278368>
- Eriksson, A. (2014). Förskollärarens förtydligade ansvar—En balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. *Tidsskrift för Nordisk Barnehageforskning*, 7. <https://doi.org/10.7577/nbf.576>
- Eriksson, A. (2015). Förskollärarens ansvar: Från självpåtaget till pålagt och delvis legitimerat. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 20(1–2), 8–32.
- Eriksson, A., Svensson, A.-K., & Beach, D. (2019). Förskolepersonals tal om ansvar i relation till den förtydligade ansvarsstrukturen i svensk förskolepolicy. *Educare - Vetenskapliga Skrifter*, 3, 87–112. <https://doi.org/10.24834/educare.2019.3.6>
- Framke, E., Sørensen, O. H., Pedersen, J., Clausen, T., Borg, V., & Rugulies, R. (2019). The association of vertical and horizontal workplace social capital with employees' job satisfaction, exhaustion and sleep disturbances: A prospective study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(6), 883–890. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01432-5>
- Försäkringskassan (2018). *Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad*. <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/5b9d37a9-a56d-4453-896f-fed299534d91/sjukfranvaron-pa-svensk-arbetsmarknad-socialforsakringsrapport-2018-2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=&CACHE=NONE&CONTENTCACHE=NONE>
- Gillberg, N. (2018). *Nya sätt att organisera arbete—Betydelsen för arbetsmiljö och hälsa*. *Arbetsmiljöverket* (ISSN: 1650-3171). Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbetet/>
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Keltikangas-Järvinen, L., Hintsanen, M., Mulla, S., & Hintsanen, T. (2016). Stressful psychosocial work environment, poor sleep, and depressive symptoms

- among primary school teachers. *Revista Electrónica de Investigación Educativa y Psicopedagógica*, 14(3), 462.
- Gunnarsson, H., & Österlund, L. (2015). Barnskötare larmar om långa dagar. *Kommunalarbetaren*. <https://ka.se/2015/09/09/barnskotare-larmar-om-langa-dagar/>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Univ. of California Press.
- Jarvis, P. (2020). Attachment theory, cortisol and care for the under-threes in the twenty-first century: Constructing evidence-informed policy. *Early Years*. Scopus. <https://doi.org/10.1080/09575146.2020.1764507>
- Ko, M. C. (2021). An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of Quality of Work Life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163–193. <https://doi.org/10.1177/0734371X19865996>
- Kubicek, B., Paškvan, M., Prem, R., Schoellbauer, J., Till, M., Cabrita, J., Parent-Thirion, A., & Wilkens, M. (2019). *Working conditions and workers' health*. <https://doi.org/10.2806/909840>
- Lohela, M., Björklund, C., Vingård, E., Hagberg, J., & Jensen, I. (2009). Does a Change in Psychosocial Work Factors Lead to a Change in Employee Health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(2), 195–203. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318192bd2c>
- Lumian, D. S., Dmitrieva, J., Mendoza, M. M., Badanes, L. S., & Watamura, S. E. (2016). The impact of program structure on cortisol patterning in children attending out-of-home child care. *Early Childhood Research Quarterly*, 34, 92–103. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2015.09.004>
- Lunneblad, J., & Garvis, S. (2019). A study of Swedish preschool directors' perspectives on leadership and organization. *Early Child Development and Care*, 189(6), 938–945. Scopus. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1354855>
- Manderbacka K. (1998). Examining what self-rated health question is understood to mean by respondents. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 26(2), 145–153. <https://doi.org/10.1177/14034948980260020301>
- Mark C. Bolino, William H. Turnley, & James M. Bloodgood. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *The Academy of Management Review*, 27(4), 505–522.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 60(4), 277–286. Scopus. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>

- Nylén, E. C. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö i välfärdssektorn: Krav i arbetet, resurser i arbetet och personliga resurser samt betydelsen av organiserade arbetsmiljöinsatser*. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-145454>
- Pejtersen, J. H., Bjorner, J. B., & Hasle, P. (2010). Determining minimally important score differences in scales of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 33–41. <https://doi.org/10.1177/1403494809347024>
- Persson, S., & Tallberg Broman, I. (2019). *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa: Om dilemman i förskollärares uppdrag* [Report]. Malmö stad Förskoleförvaltningen. <http://muep.mau.se/handle/2043/27944>
- Pramling Samuelsson, I., Williams, P., Sheridan, S., & Hellman, A. (2016). Swedish preschool teachers' ideas of the ideal preschool group. *Journal of Early Childhood Research*, 14(4), 444–460. <https://doi.org/10.1177/1476718X14559233>
- Raymond, C., Marin, M.-F., Majeur, D., & Lupien, S. (2018). Early child adversity and psychopathology in adulthood: HPA axis and cognitive dysregulations as potential mechanisms. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 85, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2017.07.015>
- Renblad, K., & Brodin, J. (2012). Kvalitén i förskolan påverkar barns välbefinnande: Några förskolechefers syn på den nya läroplanen och kvaliteten i förskolan. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 89(4–5), 416–424.
- Rodgers, J., Valuev, A. V., Hswen, Y., & Subramanian, S. V. (2019). Social capital and physical health: An updated review of the literature for 2007–2018. *Social Science & Medicine*, 236, 112360. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112360>
- Russo, C., & Terraneo, M. (2020). Mental Well-being Among Workers: A Cross-national Analysis of Job Insecurity Impact on the Workforce. *Social Indicators Research*, 152(2), 421–442. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02441-5>
- SFS 2010:800. *Skollag*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800
- Singer, E., & Wong, S. (2021). Emotional security and daycare for babies and toddlers in social-political contexts: Reflections of early years pioneers since the 1970s. *Early Child Development & Care*, 191(3), 461–474. <https://doi.org/10.1080/03004430.2019.1622539>
- Skolinspektionen. (2018). *Årsrapport 2018: skillnader i skolkvalitet och strategisk styrning*. <https://www.skolinspektionen.se/beslut-rapporter-statistik/publikationer/regeringsrapporter/2019/arsrapport-2018---skillnader-i-skolkvalitet-och-strategisk-styrning/>

- Skolverket (2020). *Barn och personal i förskola 2019*.
<https://www.skolverket.se/publikationsserier/beskrivande-statistik/2020/pm---barn-och-personal-i-forskola-2019>
- Skolverket. (2019). *Läroplan för förskolan (Lpfö 18)*.
<https://www.skolverket.se/undervisning/forskolan/laroplan-for-forskolan/laroplan-lpfo-18-for-forskolan>
- Strömberg, M., Eriksson, A., Bergman, D., & Dellve, L. (2016). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 116–125. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.07.012>
- Undheim, A. M., & Drugli, M. B. (2012). Perspective of Parents and Caregivers on the Influence of Full-Time Day-Care Attendance on Young Children. *Early Child Development and Care*, 182(2), 233–247.
<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/03004430.2011.553678>
- Vallberg Roth, A.-C., & Tallberg Broman, I. (2018). *(O)Takt mellan styrdokument i förskolan och dess förutsättningar* Malmö universitet. <http://muep.mau.se/handle/2043/24335>
- Vermeer, H. J., & van IJzendoorn, M. H. (2006). Children's elevated cortisol levels at daycare: A review and meta-analysis. *Early Childhood Research Quarterly*, 21(3), 390–401. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2006.07.004>
- Vie, T. L., Hufthammer, K. O., Holmen, T. L., Meland, E., & Breidablik, H. J. (2014). Is self-rated health a stable and predictive factor for allostatic load in early adulthood? Findings from the Nord Trøndelag Health Study (HUNT). *Social Science & Medicine*, 117, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.07.019>
- Wagner, S. L., Cepeda, I., Krieger, D., Maggi, S., D'Angiulli, A., Weinberg, J., & Grunau, R. E. (2016). Higher cortisol is associated with poorer executive functioning in preschool children: The role of parenting stress, parent coping and quality of daycare. *Child Neuropsychology*, 22(7), 853–869. <https://doi.org/10.1080/09297049.2015.1080232>
- Watanabe, S. E., Kryzer, E. M., & Robertson, S. S. (2009). Cortisol patterns at home and child care: Afternoon differences and evening recovery in children attending very high quality full-day center-based child care. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(4), 475–485. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2008.12.027>
- Waye, K. P., Fredriksson, S., Hussain-Alkhateeb, L., Gustafsson, J., & van Kamp, I. (2019). Preschool teachers' perspective on how high noise levels at preschool affect children's behavior. *PLoS ONE*, 14(3).
<http://search.proquest.com/psycinfo/docview/2439649997/E8508711C9A14564PQ/8>

Bilaga I

Frågor till förskolepersonal

Info

En studie om förskolepersonalens upplevelser av organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer.

I den här studien kommer du få svara på frågor kring hälsa, välbefinnande och sociala aspekter av ditt arbete. Enkäten kommer att hållas öppen till och med den 7/4.

Jag som genomför studien är student vid Göteborgs Universitet, och kommer redovisa studien i min kandidatuppsats.

Har du kommentarer eller funderingar om studien är du välkommen att kontakta mig via mejl:

Tim Hallbäck
gushallti@student.gu.se

Ansvarig handledare:
Docent Emma A. Renström, Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet.

Enkäten tar ungefär 10 minuter att genomföra. Vill du avbryta är det bara att stänga ner fönstret, då sparas inte svaren.

Alla svar och allt deltagande är anonymt. Svaren kommer endast att analyseras på gruppnivå, och enbart behöriga personer har tillgång till data.

Jag har läst igenom informationen och samtycker till att delta i studien