



INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK
OCH SPECIALPEDAGOGIK

LESS IS MORE

- en organisationsteoretisk studie om
arbetstidsförkortning och friskvård i förskolan

Anneli Ahlin

Uppsats/Examensarbete:	30 hp
Program och/eller kurs:	Masterprogrammet i utbildningsledarskap/PDAU62
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	HT 2018
Handledare:	Per-Olof Thång
Examinator:	Marianne Dovemark
Rapport nr:	HT18 IPS PDAU62:9

Abstract

Uppsats/Examensarbete:	30 hp
Program och/eller kurs:	Masterprogrammet i utbildningsledarskap/PDAU62
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	HT 2018
Handledare:	Per-Olof Thång
Examinator:	Marianne Dovemark
Rapport nr:	HT18 IPS PDAU62:9
Nyckelord:	Förskola, Arbetstidsförkortning, Friskvård, Skolutveckling, Kvalité, Organisationsteori

- Syfte:** Studiens syfte är att utveckla kunskap om, och i så fall på vilket sätt försöket har påverkat förskolans verksamhet och personalens hälsa. Frågeställningar: Vilka hälsoeffekter hos personalen synliggörs i försöket? Hur påverkas förskolans verksamhet av försöket och hur kan detta förstås i ett kvalitets- och skolutvecklingsperspektiv?
- Teori:** Studien utgår från ett socialkonstruktivistiskt förhållningssätt samt ett nyinstitutionellt perspektiv på organisationer. Socialkonstruktivism innebär att kunskapsproduktion sker genom sociala konstruktionsprocesser, både när det gäller kvalitativ såväl som kvantitativ empiri. Ett nyinstitutionellt perspektiv innebär ett synsätt där man ser organisationer som både formella, sociala och kulturella system, där man undersöker hur organisationer förändras och utvecklas.
- Metod:** Studien har en fallstudiedesign där jag valt att kombinera både en kvantitativ och en kvalitativ ansats för att kunna besvara frågeställningarna på bästa sätt. Den kvantitativa delen bygger på uppgifter från kommunens HR-avdelning i form av hälsoprofilsbedömningar, HPB. I den kvalitativa delen av studien har intervju med förskolechef samt två olika fokusgrupper med personalen genomförts för empiriproduktion. Detta är en totalundersökning där all personal, sammanlagt 10 personer, som omfattas av försöket med arbetstidsförkortning och friskvård ingår.
- Resultat:** Resultatet visar att försöket haft flera goda hälsoeffekter hos personalen. Genom både enkätsvar och fokusgruppsintervjuer klargörs att den upplevda hälsan har förbättrats och genom konditionstest framkommer att också den faktiska hälsan har utvecklats. Resultatet visar också att förskolans verksamhet har påverkats inom fem områden; arbetsmiljö, organisation, kommunikation, lärande och hälsa. Utifrån dessa har tre områden identifierats som möjliggjort kvalitetshöjningen: förbättrad psykosocial arbetsmiljö, minskad personalomsättning och möjlighet att rekrytera förskollärare. Ett konstaterande blir att försöket har gynnat kvalitetshöjningen av förskolan samt bidragit till skolutveckling.

Förord

Att skriva en masteruppsats är bland det roligaste och mest utmanande saker jag gjort! När jag startade mina studier på Masterprogrammet i Utbildningsledarskap vid Göteborgs Universitet våren 2016 anade jag föga vilken resa det skulle bli. Alla intressanta människor jag skulle komma i kontakt med, all ny kunskap jag skulle få ta in och hur allt detta skulle få mig att växa som människa. Det är med stor tacksamhet jag ser tillbaka på den här tiden och jag uppskattar verkligen att jag tog möjligheten att börja läsa igen efter 13 år som yrkesverksam lärare. Tack alla lärare och kurskollegor som jag mött längs vägen och som bidragit med intressanta föreläsningar, konstruktiva diskussioner och förnyade insikter!

Jag vill också rikta ett speciellt tack till alla deltagare i föreliggande studie. Utan er hade det inte blivit någon uppsats och det har varit så spännande att få ta del av er vardag och verksamhet. Tack också till min handledare Per-Olof Thång för ditt engagemang och värdefulla synpunkter som bidragit till eftertanke och nya idéer!

Ett stort tack också till släkt och vänner som på olika sätt hjälpt till och bidragit till att uppsatsskrivandet kunnat genomföras. Sist men inte minst, ett stort tack till min fantastiska familj, min man och mina tre barn som stått ut med att mamma gått på föreläsningar, suttit försjunken i böcker och spenderat timmar vid datorn för att skriva. Utan ert stöd och uppmuntran hade jag inte kommit fram till mitt mål!

Anneli Ahlin

Göteborg januari 2019

Innehållsförteckning

Figurförteckning.....	6
1. Inledning	7
Bakgrund till försöket.....	7
Studiens relevans.....	8
2. Studiens syfte och frågeställningar	10
Uppsatsens disposition.....	10
3. Teori och centrala begrepp	11
Socialkonstruktionism.....	11
Nyinstitutionellt perspektiv.....	13
Skolutveckling.....	14
4. Bakgrund och tidigare forskning	16
Organisationsteori.....	16
Utveckling genom arbetsorganisatorisk förändring.....	17
Arbetsorganisation i förskolan.....	17
Skoleffektivitet och skolförbättring.....	18
Undervisning och kvalitet i förskolan.....	20
Arbetstidsförkortning.....	22
5. Metod, genomförande och analys	25
Kvantitativ och kvalitativ studie.....	25
Urval, empiriproduktion och genomförande.....	26
Hälsoprofilbedömning genomförande och bearbetning.....	26
Intervju och fokusgrupper.....	27
Genomförande fokusgrupper och intervju.....	28
Analys och bearbetning av fokusgrupper och intervju.....	29
Trovärdighet och noggrannhet.....	30
Etiska överväganden.....	32
6. Resultat del 1: HPB – Hälsoprofilsbedömningen	33
Upplevd hälsa.....	33
Motion och träning.....	33
Kost.....	34
Upplevd stress.....	34
Sömn.....	35
Återhämtning.....	35

Upplevda symptom.....	35
Maximal syreupptagningsförmåga	37
BMI.....	37
Åtgärdsgrupper	38
Samband	39
Sammanfattning.....	40
7. Resultat del 2: Intervjustudie	42
Arbetsmiljö	42
Organisation.....	43
Kommunikation	45
Lärande	47
Hälsa	48
Sammanfattning.....	49
8. Diskussion	51
Höjd kvalitet	51
Ledarskap och organisering.....	52
Upplevd hälsa och reell hälsa	53
Teoridiskussion.....	54
Metoddiskussion.....	55
Fortsatt forskning.....	56
Generalisering av resultatet	57
9. Referenslista	58
Bilaga 1 Studieprotokoll fokusgrupper	64
Bilaga 2 Intervjuguide Fokusgrupper.....	65
Bilaga 3 Intervjuguide förskolechef.....	66
Bilaga 4 Informationsbrev till informanter	67
Bilaga 5 Frågeformulär HPB.....	68

Figurförteckning

Figur 1 Exempel på likheter i förskolans och skolans uppdrag enligt läroplanen	9
Figur 2 Ostensiva och performativa organisationsdefinitioner	12
Figur 3 Källor till kraven på att förändra och utveckla skolor	14
Figur 4 Åldersfördelning personal.	27
Figur 5 Upplevd hälsa i början och i slutet av försöket.	33
Figur 6 Motion och träning i början och slutet av försöket.....	33
Figur 7 Kost i början och i slutet av försöket.....	34
Figur 8 Upplevd stress på arbetet i början och i slutet av försöket.	34
Figur 9 Upplevd stress avseende hela livssituationen i början och i slutet av försöket	35
Figur 10 Sömn i början och i slutet av försöket.	35
Figur 11 Tid för återhämtning i början och i slutet av försöket.	35
Figur 12 Upplevda magbesvär i början och i slutet av försöket.....	36
Figur 13 Upplevd värk i början och i slutet av försöket.....	36
Figur 14 Upplevda rygg- och nackbesvär i början och i slutet av försöket.	36
Figur 15 Upplevd trötthet i början och i slutet av försöket.	36
Figur 16 Upplevd oro, nedstämdhet eller ångest i början och i slutet av försöket.....	37
Figur 17 Syreupptagningsförmåga i början och i slutet av försöket.	37
Figur 18 BMI-tal	38
Figur 19 BMI-värden i början och i slutet av försöket.....	38
Figur 20 Åtgärdsgrupper i början och slutet av försöket enligt HPB.....	39
Figur 21 Samband mellan stress på jobbet och livssituationen.....	39
Figur 22 Samband mellan kostvanor och sömn	40
Figur 23 Samband mellan upplevd hälsa och sömn.....	40

1. Inledning

Förskolan är sedan 2011 en egen skolform och är den första delen av utbildningskedjan som de flesta barn och dess vårdnadshavare kommer i kontakt med. Nästan 510 000 barn var inskrivna i förskolan hösten 2017 och innebär en ökning med mer än 90 000 barn på tio år (SKL, 2018). Förskolan och dess verksamhet berör och väcker ett brett samhällsengagemang. Internationellt sett har den svenska förskolan tidigare bedömts hålla en hög kvalitet i förhållande till andra länder (OECD 2201; 2006) och betraktats vara något av en förebild (Persson, 2017). Den svenska förskolans kvalitet har dock ifrågasatts och debatterats starkt under senare år (Förskoleupproret, 2018).

Under hashtaggen #pressatläge satte gräsrotsrörelsen Förskoleupproret under våren 2018 förskolas arbetsmiljö i fokus (Förskoleupproret, 2018). Syftet var att synliggöra hur förskolechefer, förskollärare och barnskötare inte längre kan upprätthålla kvalitén enligt de lagar och riktlinjer som finns. Förskoleupproret samlade ihop cirka 1500 berättelser från hela Sverige, för att visa på hur situationen i förskolan upplevs. Många av berättelserna vittnade om stora brister i arbetsmiljön, både för barn och vuxna. Stora barngrupper, flera och omfattande arbetsuppgifter samt för få vuxna bidrar till en arbetssituation med många brister (Sonesson, 2018, 22 mars; Förskoleupproret, 2018).

Förutom att arbetsmiljön inom förskolan har varit ifrågasatt råder det brist på behöriga förskollärare. Att det krävs åtgärder när det gäller att rekrytera och behålla personal med rätt utbildning inom både förskola och skola är tydligt i dagens samhällsdebatt. Skolverket (2017) uppger i sin senaste lärarprognos att skolor och förskolor de närmaste fem åren behöver rekrytera motsvarande 77 000 heltidstjänster. De examinerade räcker inte till för att täcka behovet, och detta medför en ökad konkurrens om de legitimerade lärare och förskollärare som finns. Skolverkets (2018a) statistik visar att andelen utbildade förskollärare idag ligger på cirka 40 procent av den anställda personalen, 30 procent har gymnasial eller motsvarande utbildningen för att arbeta med barn och resterande del är personal som helt saknar relevant utbildning. Huvudmännen måste ta till nya grepp för att locka till sig och behålla kvalificerad personal. Det är dessutom vanligt idag att lärare och förskollärare byter arbetsplats med korta intervaller, och detta försämrar både verksamhetens utvecklingsmöjligheter och kunskapsutvecklingen hos barn och elever (Wallin, 2017, 8 februari). Det krävs således nya innovationer av arbetsvillkoren inom förskola och skola om man ska lyckas bli en attraktiv arbetsplats. Utifrån denna komplexa problematik blev jag intresserad av att studera ett försök med arbetstidsförkortning och friskvård på en förskola i en större västsvensk kommun.

Bakgrund till försöket

Förskolan där försöket genomfördes var belägen i ett socialt utsatt område. Med ”socialt utsatt område” menas ett område där befolkningen har låg socioekonomisk status (Persson, 2017). Det handlar inte om att befolkningen inte har resurser, det handlar snarare om att de resurser man har som individ eller grupp inte accepteras som resurs i olika sammanhang, exempelvis i arbetslivet eller i skolan. I området var en stor andel av befolkningen födda utanför Europa, hade låg grundutbildning och annat modersmål än svenska. Forskning pekar på att immigranter från icke europeiska länder och familjer med låg socioekonomisk status inte nyttjar förskoleplatser i samma utsträckning som familjer med hög socioekonomisk status

(Persson, 2017). Befolkningens resurssvaghet riskerade att leda till ett underläge för barnen, därför var förskolans kompensering uppdrag extra viktigt på den aktuella förskolan. Huvudmannen erbjöd ökad vistelsetid upp till 25 timmar i veckan för de barn vars vårdnadshavare var föräldralediga eller arbetssökande. Det är dock viktigt i sammanhanget att understryka att 25 timmars vistelse inte är frekvent förekommande i svensk förskola. Arbetssökande eller föräldralediga har i regel rätt till 15h/vecka och vårdnadshavare behöver ansöka om utökad tid upp till 25 h/vecka på grund av att barnet behöver stärka språket.

Några av personalen i studien uttryckte att det var en mycket hög psykosocial arbetsbelastning på förskolan innan försöket och beskrev den som ”en förskola som ingen ville jobba kvar på”. Förskolan hade dåligt rykte och svårt att rekrytera legitimerade förskollärare, vilket gjorde att övriga anställda upplevde arbetet tyngre både fysiskt och psykiskt. Utan legitimerade förskollärare fick övrig personal ta ett större ansvar än vad de hade utbildning och resurser för. Personalomsättningen var hög och vikarierna många. Dåvarande förskolechef ansökte hos kommunen om stimulansmedel för arbetstidsförkortning och friskvård med syfte att skapa ett mer hållbart arbetsliv. Politikerna beviljade projektet och detta medförde att söktrycket på de lediga tjänsterna på förskolan ökade. Man fick större möjlighet att rekrytera behörig och utbildad personal. Förutom att anställa behöriga förskollärare möjliggjorde projektet även att man kunde anställa ytterligare barnskötare s.k. löpare, för att möjliggöra ett schema där förskollärarna fanns på plats då merparten av barnen hade sin vistelsetid. I praktiken arbetade personalen 35 timmar i veckan, det vill säga 6-timmarsarbetsdag, under ett år med full betalning. Fem av dessa timmar (en timma om dagen) skulle gå till hälsofrämjande fysiska aktiviteter. Majoriteten av barnen på den aktuella förskolan hade vistelsetid mellan kl.09.00-14.00, därför var schemat lagt så att förskollärarna alltid fanns på plats då flest barn hade sin vistelsetid på förskolan, medan barnskötarna tog hand om öppning och stängning. Organiseringen av arbetet på just denna förskola var alltså mycket specifik utifrån de lokala förutsättningarna. Försöket pågick sammanlagt i 13 månader och omfattade all personal, både förskollärare och barnskötare.

Studiens relevans

Mitt intresse för skolutveckling samt för hur olika arbetsvillkor kan påverka denna härrör sig både från min egen erfarenhet som lärare inom både grundskola och förskola samt från de erfarenheter jag fått av olika pedagogiska verksamheter jag kommit i kontakt med. Jag är intresserad av hur idéer om förändring och utveckling tar sig till uttryck och påverkar verksamhetens vardag. Min förhoppning med denna studie är att bidra med kunskap om hur förskolans verksamhet påverkas av arbetstidsförkortningen och hur detta kan förstås i ett kvalitets- och skolutvecklingsperspektiv.

Sedan 1998 styrs förskolan av en läroplan som anger mål och riktlinjer för verksamheten. Den har reviderats totalt fyra gånger, nämligen 2006, 2010, 2016 samt 2018. Den senaste reviderad läroplanen, Lpfö18, träder i kraft den 1 juli 2019. I samtliga versioner har ett allt större fokus riktats mot barns utveckling och lärande (Skolverket 2010, 2018b; Sheridan & Williams, 2018; Engdahl & Eidevald 2018). I Lpfö18 används begreppen utbildning och undervisning, begrepp som inte funnits med i tidigare läroplaner för förskolan. Undervisning är ett relativt nytt begrepp inom förskolan samt även inom forskning kring förskolan. Pia Williams (personlig kommunikation, 3 oktober, 2018) anser att undervisning i förskolan

definieras på ett annat sätt av flera forskare än undervisning i skolan vilket gör att begrepp som skoleffektivitetsforskning eller skolförbättringsforskning inte i lika hög grad har associerats till förskolan. När det gäller forskning om undervisning i förskolan brukar man istället rikta fokus mot kvalitetsforskning.

När man inom skolutvecklingsforskningen undersöker framgångsrika skolor är det elevernas resultat man utgår ifrån för att avgöra huruvida en skola är framgångsrik eller ej. När det gäller förskolan finns inte detta underlag tillgängligt eftersom förskolan endast har strävansmål vilket gör det svårt att kunna likställa forskning inom skolan med forskning inom förskolan. Förskolans verksamhet bedöms istället utifrån om barnen fått de förutsättningar de haft behov av för att kunna utvecklas och lära i förhållande till strävansmålen (Engdahl & Eidevald 2018). Jag väljer att ta både ett kvalitets- och skolutvecklingsperspektiv i denna studie därför att min uppfattning är att en samsyn och helhetsbild på utbildningsuppdraget för alla barn 1–16 år är avgörande för framtiden när det gäller att rekrytera och behålla utbildad personal. Ett helhetsperspektiv på barns utbildning blir också mer relevant i och med att begreppen undervisning och utbildning lyfts fram i nya läroplanen för förskolan.

Det finns tydliga skillnader mellan förskolan och skolans verksamhet, men det finns också likheter, inte minst när det gäller skrivningarna om uppdraget i läroplanerna. De grundläggande värdena om demokrati, förståelse och medmänsklighet, samt saktighet och allsidighet återfinns i båda läroplanerna samt tydliga likheter i uppdragsbeskrivningen:

Uppdrag	Förskolan	Skolan
<i>Lärande</i>	Förskolan ska lägga grunden för ett livslångt lärande. [...] Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda en trygg omsorg.	Skolans uppdrag är att främja lärande där individen stimuleras att inhämta och utveckla kunskaper och värden.
<i>Individanpassad verksamhet</i>	Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.	Skolan ska präglas av omsorg om individen, omtanke och generositet.
<i>Samarbete med hemmen</i>	I samarbete med hemmen ska barnens utveckling till ansvarsställande människor och samhällsmedlemmar främjas.	Skolan ska i samarbete med hemmen främja elevers allsidiga personliga utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvarsställande individer och medborgare.

Figur 1 Exempel på likheter i förskolans och skolans uppdrag enligt läroplanen. (Lpfö18, Lgr11).

Min ambition i denna uppsats är således att anta ett brett perspektiv när det gäller personal, arbetsvillkor och utbildningsverksamhet. Förhoppningen är att bidra till en fördjupad bild av hur arbetstidsförkortning och friskvård påverkar den dagliga verksamheten, samt lyfta fram hur resultaten kan användas för kvalitetshöjning och skolutveckling.

2. Studiens syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att utveckla kunskap om, och i så fall på vilket sätt försöket har påverkat förskolans verksamhet och personalens hälsa. Det finns både ett beskrivande och förklarande ändamål med denna uppsats, jag vill belysa hur förskolans verksamhet och personalens hälsa påverkas av försöket och sätta det i relation till kvalitets- och skolutveckling.

Frågeställningar:

- Vilka hälsoeffekter hos personalen synliggörs i försöket?
- Hur påverkas förskolans verksamhet av försöket och hur kan detta förstås i ett kvalitets- och skolutvecklingsperspektiv?

Uppsatsens disposition

I uppsatsens första avsnitt presenteras ett kort nedslag i aktuell debatt om svensk förskola samt bakgrunden till försöket, därefter följer ett resonemang om studiens relevans. Sedan lyfts studiens syfte och frågeställningar fram samt uppsatsens disposition. I därpå följande avsnitt presenteras studiens centrala begrepp och teoretiska utgångspunkter, vilka främst utgår från ett socialkonstruktivistiskt förhållningssätt samt ett nyinstitutionellt perspektiv på organisationer. Därefter lyfts tidigare forskning med utgångspunkt i organisationsteori följt av nedslag i tidigare studier både när det gäller skolutveckling och kvalitetsforskning i förskolan, samt relevanta studier om arbetstidsförkortning. Efterföljande avsnitt behandlar valet av en kombination av kvantitativ och kvalitativ ansats, samt studiens metod och etiska överväganden.

Den empiri som producerats, dels genom datainsamling från kommunens HR-avdelning, dels från intervju med förskolechef och två fokusgrupper med personal, redovisas och analyseras i de två resultatavsnitten. I diskussionsavsnittet lyfter jag fram tre olika dilemman utifrån studiens resultat relaterat till syfte och frågeställningar samt tidigare forskning. Avslutningsvis resonerar jag om val av teori och metod samt implikationer till vidare forskning.

3. Teori och centrala begrepp

För att det empiriska materialet inte ska bli övermäktigt behövs teoretiska ramar som redskap i forskningsprocessen (Alvesson & Skoldberg, 2008). En teori är ett intellektuellt redskap och kan vara en hjälp att förklara, analysera eller förstå olika fenomen i vår omvärld. En teori kan således inte betraktas som en absolut sanning, utan ska snarare ses som ett instrument i forskningsprocessen (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Nedan presenteras de teoretiska perspektiv och begrepp som på olika sätt har påverkat och ligger till grund för studien och dess design.

Socialkonstruktionism

Studien grundar sig på ett socialkonstruktivistiskt förhållningssätt där kunskapsproduktion sker genom sociala konstruktionsprocesser, både när det gäller kvalitativ såväl som kvantitativ empiri. Alvesson och Kärreman (2012) menar att det inte går att skilja forskningsprocess och kunskapsproduktion åt utan ”allt empiriskt material är konstruerat och ofrånkomligen förenad med teori och tolkning” (s.22). Forskaren behöver ha en medvetenhet om att denne påverkar konstruktionsprocesserna med sin förförståelse, medvetna eller omedvetna antaganden samt med sitt vokabulär. Språket är inte neutralt; men det kan finnas en strävan att vara neutral, precis som det kan finnas avsikter att inte vara det. Alvesson och Kärreman (2012) framhåller att man inte bör betrakta språket som ett passivt medel utan istället se på språket som något som återger *en* version av verkligheten ur *ett* perspektiv.

Czarniawska (2015) problematiserar begreppet konstruktion i förhållande till organisationsstudier och framhåller att det finns olika betydelser av själva begreppet och belyser vikten av att definiera vilken betydelse man utgår ifrån. Jag utgår, i likhet med Czarniawska, från att konstruktion är den process där något formas utifrån ett befintligt underlag. Konstruktionen pågår som en social process mellan individer och därför är det viktigt att poängtera det *social*konstruktivistiska perspektivet. En enskild människa konstruerar inte själv utan tillsammans med andra människor. Czarniawska (2015) anser också att konstruktivismen är en intressant epistemologisk utgångspunkt när man bedriver organisationsstudier. Det centrala är frågan om *hur* organisationen har blivit konstruerad av dem som organiserar men också av dem som observerar.

Under 60- och 70-talet gjordes organisationsstudier med en naturvetenskaplig ansats som utgångspunkt med ett antagande om att det finns *en* korrekt beskrivning av en viss organisation med syfte att formulera principer, en s.k. ostensiv definition av en organisation (Czarniawska, 2015). Sedan dess har organisationsstudier ändrat fokus till en mer interpretiv ansats med ett konstruktivistiskt perspektiv, s.k. performativ definition. Den performativa definitionen innebär att man ser på en organisation som sociala uppfattningar som kan variera beroende på kontexten. Det är aktörerna inom organisationen som konstruerar genom sina handlingar och det är hos aktörerna själva som den främsta kunskapen om organisationen finns. Inom den performativa definitionen finns inte heller något anspråk på att ge en korrekt beskrivning av en organisation, snarare finns det flera möjliga beskrivningar av organisationen och dessa kan inte självklart jämföras med varandra. Huvudsyftet med forskningen är att beskriva organisationen i motsats till att formulera principer. För att

illustrera skillnaden mellan den ostensiva och den performativa definitionen har Czarniawska (2015) använt följande figur:

DEMONSTRATIVA (ostensiva) DEFINITIONER	VERKSTÄLLANDE (performativa) DEFINITIONER
En organisation är en urskiljbar enhet med egenskaper likande ett fysiskt objekts.	En organisation är sociala uppfattningar som varierar med sammanhanget.
Aktörerna agerar i en organisation som existerar oberoende av dem.	Aktörer konstruerar organisationen genom sitt agerande och dess tolkning
Forskare kan beskriva organisationen bättre än aktörerna.	Kunskapen om organisationen ligger främst hos aktörerna, men även observatörerna. Forskarna har ingen privilegierad access.
Det finns en korrekt beskrivning av en viss organisation.	Det finns många möjliga beskrivningar som bara kan jämföras pragmatiskt eller estetiskt.
Forskningens syfte: Att formulera principen.	Forskningens syfte: Att beskriva praktiken.

Figur 2 Ostensiva och performativa organisationsdefinitioner (Czarniawska, 2015, s.16).

Czarniawska(2015) argumenterar för att den performativa definitionen av en organisations främsta ändamål är att bidra med *förklaring* både för den breda publiken och för andra forskare vad organisering består i. Att kunna förklara något är också grunden för att kunna skapa förståelse. Alvesson och Svenningsson (2012) lyfter också fram betydelsen av att skaffa sig just en god förståelse för vad som äger rum i organisationer. De ställer också frågan om syftet med att ägna sig åt organisationsteori och redogör för tre huvudskäl till studier av organisationer. De lånar begreppet *kunskapsintresse* från den tyske filosofen Habermas för att belysa dessa tre och presenterar följande tolkning av Habermas begrepp i förhållande till organisationsstudier. Habermas skiljer mellan ett tekniskt, ett tolkande och ett emancipatoriskt kunskapsintresse. *Det tekniska kunskapsintresset* grundar sig på ett naturvetenskapligt perspektiv med intresse av att kunna kontrollera omvärlden. Det handlar om att producera kunskap om de individer eller sociala sammanhang som står i relation till ekonomiskt tillväxt. Hypotesprövning och fastställande av säkra procedurer är i fokus, målet är att kunna framställa en bruksanvisning för organisationen. *Det tolkande kunskapsintresset* har istället ett humanistiskt perspektiv och strävar efter att förstå människors villkor. Det handlar inte om att kunna ge en manual vid problemlösning utan snarare ge redskap för att försöka förstå och därmed kunna handla mer genomtänkt och ta klokare beslut i en organisation. *Det emancipatoriska kunskapsintresset* handlar om kunskap som kan ge möjlighet till frigörelse för att möjliggöra förbättringar inom en organisation. Kunskapen ska bidra till kritisk reflektion som kan hjälpa till att se bortom blockeringar och begränsningar. Föreliggande studie utgår från en performativ definition och grundar sig på både en förklarande- och förståelseorienterad ansats för att inspirera till nya infallsvinklar och problematisering när det gäller arbetsvillkor inom förskola och skola.

Nyinstitutionellt perspektiv

Uppsatsen utgår från ett sociologiskt nyinstitutionellt perspektiv på organisationer. Ett nyinstitutionellt perspektiv innebär ett synsätt där man ser organisationer som både formella, sociala och kulturella system (Scott, 2001; Jarl, Blossing & Andersson, 2017). Perspektivet fokuserar på strukturer och processer inom organisationsfältet och skiljer mellan den formella strukturen, som t.ex. organisationsscheman och arbetsplaner, och det som utgörs av organisationens normer och värden. De formella strukturerna visar på vad vi tror äger rum i en organisation, men det innebär inte att det faktiskt är vad som görs i en organisation (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Det institutionella perspektivet började användas redan under 1940-talet men expanderade stort under 1970-talet inom organisationsforskning. Organisationer präglas på olika sätt av de personer som omfattas av organisationen och med tiden brukar man inom det institutionella perspektivet tala om att organisationen institutionaliseras (Scott, 2001). Det innebär att organisationerna blir institutioner uppbyggda på vissa sociala system. Det finns ingen allmän vedertagen definition av begreppet institution, beroende på ämnesområde uppstår begreppet olika innebörd. När jag fortsättningsvis använder ordet institution och institutionella profil använder jag det, i likhet med Jarl, Blossing och Andersson (2017), som ett sätt att ge uttryck för en skolas organisatoriska karaktär. Den sociologiska nyinstitutionalismen som utvecklats efter 1970-talet betonar att organisationer grundar sig på olika sociala regelsystem som i sin tur styr organisationsmedlemmarnas beteende. Naturligtvis är den formella sidan av organisationen också relevant, men när man vill förstå en organisation är det de informella normerna och värdena som ofta är de mest intressanta (Jarl, Blossing & Andersson, 2017; Scott, 2001).

Dessa informella normer och värden benämns också som normativa element respektive kulturellt-kognitiva element. Scott (2001) skriver att institutioner byggs upp av tre olika element, förutom de normativa- och kulturellt-kognitiva elementen så är det också det regulativa elementet, som innefattar de formella strukturerna. Det normativa elementet innefattar både värden och normer. Scott (2001) definierar värden som föreställningar om vad som är idealet i en viss kontext. Det är mot detta ideal som man jämför och utvärderar verkligheten. Normer däremot definieras som uppfattningar om vad som är ett legitimt beteende i en viss kontext. Tillsammans utgör normer och värden ett så kallat normativt system som kan visa både på ett mål och ett syfte, samt hur man når dit. Det kulturellt-kognitiva elementet innefattar de gemensamma föreställningar i en organisation som bidrar till meningsskapande för organisationens medlemmar. Det vanligaste inom den sociologiska organisationsforskningen är att utgå från en organisations institutionella profil som en kombination av dessa tre element; de normativa, de kulturellt-kognitiva och de regulativa elementen. Även om det är av intresse att försöka särskilja dessa tre element, så är det få empiriska studier som lyckas med det (Jarl, Blossing & Andersson, 2017). I föreliggande studie så omfattar de regulativa elementet de formella delarna av förskolans organisation, så som t.ex. schema och arbetsrutiner. Det normativa elementet inkluderar de uppfattningar om vad som är ideala och legitima beteendet i förskolan och det kulturell-kognitiva elementet innefattar grundläggande uppfattningar och föreställningar om arbetet på förskolan. I likhet med Jarl, Blossing och Andersson (2017), kommer jag inte försöka särskilja dessa tre element i min studie utan snarare titta på förskolans sammansatta institutionella profil.

Ett centralt utgångsläge har alltså varit att studera förskolans inre process. Det finns ett antagande i studiens utformning om att det regulativa elementet förändrats till följd av arbetstidsförkortningen och detta påverkar i sin tur övriga element. Min intention har varit att

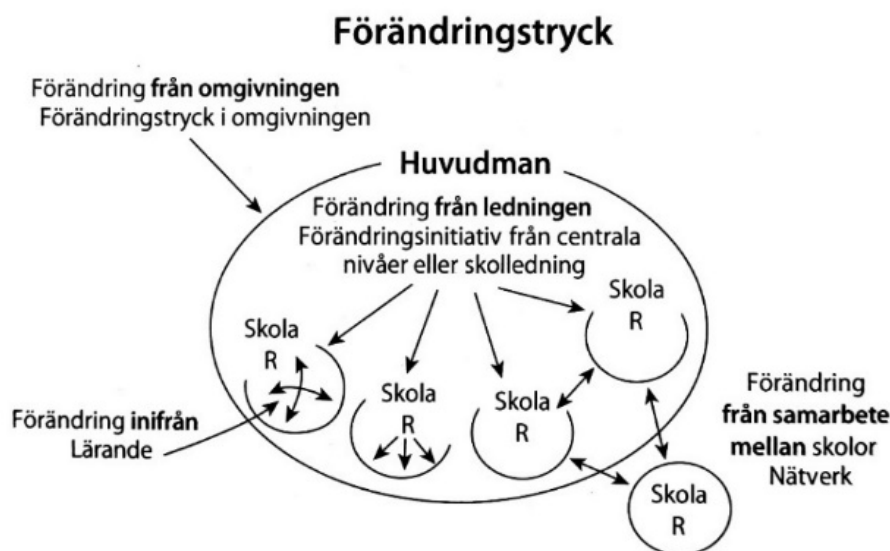
utifrån ett nyinstitutionellt perspektiv titta närmare på vad som kännetecknar förskolans institutionella profil och utifrån detta se på hur förändringarna kan förstås i ett större perspektiv.

Skolutveckling

Skolutveckling är ett mångfacetterat men viktigt begrepp i min studie. Skolutvecklingsbegreppet används på olika sätt i olika sammanhang och med olika perspektiv. En tydlig generell definition är därför svårt att finna. Jag väljer i min studie att utgå från Lander och Ekholms (2005) definition:

Skolutveckling är en avsiktlig och genomtänkt process - att förändra strukturer, regler, normer, föreställningar, vanor och arbetsmönster – som direkt eller över en längre tidsperiod hjälper eleverna att förbättra sin inläring och utveckling. (Lander & Ekholm, 2005, s. 86; Thornberg & Thelin, 2011, s. 6)

Skolutveckling är alltså en process som innebär en förändring som på något sätt bidrar till att förbättra möjligheterna för barns lärande och utveckling - på kort eller lång sikt. Skolutveckling kan se olika ut och genomföras på olika sätt och utifrån olika initiativ. Trycket på att förändra och utveckla skolan kommer från olika aktörer och ibland på samma gång och initieras från olika intressenter (Larsson & Löwstedt, 2010; Lander & Ekholm, 2005). I nedanstående figur visar Larsson och Löwstedt (2010) hur de olika källorna till kraven på förändring relaterar till varandra.



Figur 3 Källor till kraven på att förändra och utveckla skolor (Larsson&Löwstedt, 2010, s.28)

Förändring från omgivningen kan utgöras av t.ex. föräldrar, lokala intressegrupper eller politiska beslut så som t.ex. nya läroplaner eller ny skollag. Förändring inifrån initieras från lärarna själva och grundar sig i lokala idéer som bygger på deltagarnas erfarenheter och kompetens. Förändringar kan även initieras i samarbeten och utbyte med andra skolor eller

nätverk. Förändring från ledningen innefattar när huvudmannen, t.ex. en kommun, eller en ägare av en friskola initierar förändringsinitiativ i verksamheten (Larsson & Löwstedt, 2010). Förändringsinitiativet på den aktuella förskolan initierades av förskolans ledning (förskolechefen) och beslutades av huvudmannen.

4. Bakgrund och tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras en bakgrund och forskningsöversikt inom områdena organisationsteori, utveckling genom arbetsorganisatorisk förändring, arbetsorganisation i förskolan, skoleffektivitet och skolförbättring, undervisning och kvalitet i förskolan samt arbetstidsförkortning, där nedslag görs med relevans för studien.

Organisationsteori

Överallt i samhället stöter vi på organisationer, både formella och informella. Utbildning, arbete, vård och omsorg är några exempel på de områden som administreras av organisationer men även fritidsaktiviteter är ofta organiserad i t.ex. frivilliga organisationer, sportklubbar eller kulturföreningar (Alvesson & Svenningsson, 2012). Eriksson-Zetterquist et. al (2015) skriver att det sedan 1980-talet blivit allt mer vanligt att skilja mellan begreppen organisation och organisering. En *organisation* avser en enhet medan *organiseringen* är själva skeendet eller aktiviteten. Men det är inte bara företag eller myndigheter som organisationsteorin direkt eller indirekt behandlar. Även kulturevenemang så som konserter och utställningar eller sportarrangemang i form av OS eller fotbolls-VM är organiserade verksamheter. Organisering är en dynamisk företeelse och fångar in en stor mängd både sociala och samhällsliga processer eller aktiviteter (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Att det finns många viktiga områden och många viktiga perspektiv att utgå från när det gäller organisationsteori är uppenbart. Både för näringslivet och för offentliga organisationer eller privata/frivilliga organisationer är det av betydande vikt *hur* organisationen fungerar.

Organisationsteori är med andra ord ett komplext område och ett mångfacetterat forskningsfält. Alvesson och Svenningsson (2012) definierar begreppet enligt följande:

Organisationsteori är läran om hur organisationer fungerar. Ämnet är omfångsrikt och sträcker sig från övergripande studier av grupper av organisationer och organisationer ur ett samhälleligt eller branschmässigt sammanhang till studier av individer i organisationer. (Alvesson & Svenningsson, 2012, s.13)

Eriksson-Zetterquist et. al (2015) framhåller att organisationsteori behöver förstås utifrån ett tidsperspektiv, olika praktiska problem ger upphov till att begrepp, studier och teorier succesivt utvecklas och växer fram över tid och påverkar varandra. Författarna skriver också att utvecklandet av organisationsteori behöver ses utifrån den lokala kontexten.

Organisationsteorier och studier från andra länder kan vara högst relevanta, men samtidigt måste man komma ihåg att trots vår globaliserade värld fortfarande finns stora regionala olikheter. USA är det land som varit ledande inom organisationsteori, men även Tyskland, Frankrike och England har påverkat svensk forskning under vissa tidsperioder (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015).

Utveckling genom arbetsorganisatorisk förändring

Larsson och Löwstedt (2010) menar att omorganisation har blivit en allt mer använd utvecklingsstrategi. Detta bygger på en föreställning om att en verksamhet utvecklas genom organisatorisk förändring. Ofta antas en ny organisation tillvarata de mänskliga resurserna på ett bättre eller mer effektivt sätt. Argumenten för att förändra organisationen är mångfacetterade t.ex kan orsakerna vara politiska, teknologiska, ekonomiska, kulturella eller demografiska (Alvesson & Svenningsson, 2012; Larsson & Löwstedt, 2010). Erfarenheter från tidigare forskning (Larson, Berglund & Löwstedt, 2007) visar att en attraktiv förändringsprocess är viktig för att en omorganisering ska bli framgångsrik. Skolledare som fokuserat på själva genomförandet av omorganisationen, och involverat de anställda på ett tidigt stadium i processen, är mer positiva till omorganisationer som medel för utveckling i motsats till de som involverat personalen efter att alla viktiga beslut varit tagna. Erfarenheterna visar att resultatet av omorganisationer är mer kopplat till själva genomförandet av förändringsarbetet, snarare än vilken organisationsform man valt. Fokus ligger på strukturen istället för vägen dit (Larsson & Löwstedt, 2010). Vidare skriver Larsson och Löwstedt (2010) att strukturella förändringar inte alltid matchas av förändringar i praktiken. De menar att detta bör förstås utifrån att man måste skilja mellan hur organisationen är *tänkt* att fungera i förhållande till hur den *faktiskt* fungerar.

Arbetsorganisation i förskolan

Arbetsorganisation är *ett* perspektiv på en organisation och innefattar både arbetsinnehåll och arbetsformer, dvs. hur arbetsuppgifterna är fördelade och hur personalen är organiserad (Larsson & Löwstedt, 2010). De två kriterier som vanligtvis brukar framföras vid diskussion om arbetsorganisationer är dess effektivitet (måluppfyllelse) och förmåga till anpassning av förändrade förutsättningar (organisatoriskt lärande). Under 1980-talet startades en debatt i Sverige med ökad betoning av gruppens betydelse för organisationen, som också nådde skolan och som bidragit till att arbetslag idag är den vanligaste organisationsformen inom skolan. I motsats till skolan, där lärares arbete traditionellt präglats av autonomier, så har arbetslag inom förskolan länge varit en självklar organisationsform. Redan i barnstugeutredningen (SOU, 1972:26, 1972:27) förordas att personalen inom förskolan ska samverka i arbetslag och i förskolans första läroplan från 1998 (Lpfö 98) anges mål för arbetslagets arbete. Men det har också funnits kritik som anser att arbetslaget som arbetsform kan leda till att yrkeskategoriernas kunskande och särart går förlorad (Sheridan, Sandberg & Williams, 2015). På många förskolor arbetar barnskötare och förskollärare tätt ihop och delar ansvaret lika för arbetsuppgifterna och det kan vara problematiskt att skilja på personalens utbildningsnivå i det vardagliga arbetet. Forskning visar att varken barnskötarnas eller förskollärarnas profession tillvaratas inom arbetslaget, istället ses barnskötarens och förskollärares arbete som likvärdigt och värderas inte olika (Sheridan, Sandberg & Williams, 2015).

I och med att läroplanen (Lpfö 98) för förskolan revideras 2010 så förtydligas förskollärares ansvar i förskolan även om arbetslaget fortfarande finns kvar som en grundläggande förutsättning för verksamheten. Den fördelning av ansvar som tydliggörs i revideringen innebär att de olika yrkeskompetenserna lyfts fram. Arbetslaget ska jobba som ett team där den samlade kompetensen ska ge de bästa förutsättningarna för barnens lärande. Arbetslagets ansvar är också inskrivet i Skollagen (SFS 2010:800). Enligt kapitel 8 i Skollagen (SFS

2010:800) är förskolans uppdrag att ”stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen en trygg omsorg. Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet” (Skollagen, 2:a paragrafen). Alla i arbetslaget har alltså ansvar för att gemensamt skapa goda förutsättningar för barns lärande. Det är upp till varje arbetslag att själv fördela arbetet så att den samlade kompetensen tillvaratas på bästa sätt. Det förutsätter att all personal samarbetar utifrån en gemensam grund för att skapa goda villkor för barnens utveckling och lärande. Sheridan (2001) visar att förskolor med hög kvalitet kännetecknas av samsyn och fortlöpande pedagogiska samtal inom arbetslaget, medan förskolor med låg kvalitet uppvisar ett splittrat synsätt. Förskolan har ett tydligt och omfattande kunskapsuppdrag med utgångspunkt att ge alla barn möjlighet att tillförskaffa sig kunskaper inom alla målområden, där det är förskollärarens ansvar att driva och leda det pedagogiska arbetet framåt. (Sheridan & Williams, 2018). Dessa målområden behöver också göras meningsfulla för barnen och sättas in i ett sammanhang som barnen kan relatera till. Sheridan och Williams (2018) skriver att innehållet i förskolan är ”oerhört komplext, utmanade och mycket väsentligt. Det råder inte heller någon tvekan om att verksamheten kräver professionella förskollärare för att genomföra förskolans uppdrag” (s.52).

Skoleffektivitet och skolförbättring

Forskningsfältet inom skolutveckling delas traditionellt upp i två inriktningar: forskning om *skoleffektivitet* och forskning om *skolförbättring*. Internationellt betecknas dessa inriktningar för *School Effectiveness Research* (SER) samt *School Improvement Research* (SIR). Dessa båda ställs ofta mot varandra men under senare år har de båda forskningstraditionerna närmast sig varandra (Groth, 2015; Håkansson & Sundberg, 2016; Jarl, Blossing & Andersson, 2017). Det finns en fördel med att dela erfarenheter och resultat och dra nytta av de båda inriktningarnas respektive styrkor men också dra erfarenhet av deras respektive svagheter. Ur ett historiskt perspektiv har forskning om skoleffektivitet karakteriserats av kvantitativa metoder med fokus på den formella organisationen, med ett problematiserat förhållningsätt till elevernas prestationer i relation till uppsatta mål. Skolförbättringsforskningen har å andra sidan formats av kvantitativa metoder där forskarna gått på djupet och ställt enskilda skolor i centrum. Man har fokuserat på interna processer och dess påverkan på elevernas utveckling snarare än på elevernas resultat i sig självt (Lander & Ekholm, 2005; Jarl, Blossing & Andersson, 2017). I Sverige har skolförbättringsforskningen fått mest uppmärksamhet medan skoleffektivitetsforskningen inte intagit någon framträdande position (Groth, 2015).

Skoleffektivitetsforskningen har blivit alltmer specialiserad på att undersöka olika faktorer på olika nivåer inom skolan, och hur dessa påverkar elevernas resultat. Det finns riktningar som till exempel riktar uppmärksamheten mot lärarnivå eller ledningsnivå. Det skoleffektivitetsforskningen har visat är att skolrelaterade faktorer har stor effekt på elevernas resultat och utvecklingen av dessa, att det inte enbart är elevens socioekonomiska bakgrund som påverkar. Ett exempel som Jarl et al. (2017) lyfter fram är slutsatsen som Gustafsson och Myrberg (2002) presenterar. De drog slutsatsen att den faktor som är av störst vikt för elevernas resultat, trots liknande socioekonomiska förutsättningar, är lärarnas kompetens. Några av de övriga framgångsfaktorer som forskningen om effektiva skolor har urskilt är: ett ledarskap som är beslutsamt och noggrant; fokus på lärande med en välplanerad tidsanvändning; en skolkultur med höga förväntningar som följer upp sitt arbete med anpassad kompetensutveckling efter den lokala kontexten samt delaktighet hos elever och

vårdnadshavare. Den kritik som förts fram mot skoleffektivitetsforskningen är bland annat att den i stort sett enbart studerat framgångsrika skolor, där man undersökt vad skolorna har gjort för att vara och förbli effektiva, man har inte i samma utsträckning studerat verksamheten på skolor som inte är effektiva (Jarl, Blossing & Andersson, 2017).

Skolförbättringsforskningen har däremot andra utgångspunkter än skoleffektivitetsforskningen (Groth, 2015; Håkansson & Sundberg, 2016; Jarl, Blossing & Andersson, 2017). Medan skoleffektivitetsforskningen är tydligt empiridriven till sin karaktär så är skolförbättringsforskningen snarare teoridriven. Inom skolförbättringsforskningen tar forskarna sin utgångspunkt i olika teorier och studerar olika delar av skolornas verksamhet utifrån dessa, eller så utvecklar de egna teoretiska modeller utifrån sin forskning. Istället för att lyfta fram framgångsfaktorer så har skolförbättringsforskningen ställt de lokala arbetsprocesserna i centrum. Det centrala har varit att framhålla vilka processer och arbetssätt som lärare och skolledning har genomfört för att uppnå måluppfyllelse. Detta har ofta skett genom kvalitativa fallstudier med observationer eller intervjuer som grund, både över lång och kort tid. Man har utgått från olika teoretiska förhållningsätt och fokuserat på de processer som genomförs i verksamheten och dess sociala sammanhang (Jarl, Blossing & Andersson, 2017).

Inom skolförbättringsforskningen har en rad olika teoretiska perspektiv utvecklats. En hörnsten är fältteorin som utvecklades av Kurt Lewin 1939 som anses vara utgångspunkten för skolförbättringsforskningen (Hopkins et al., 2014; Jarl, Blossing & Andersson, 2017). Fältteorin utgår från att en individs agerande är ett resultat av det fält som individen verkar inom. Skolledningens, lärarnas och elevernas agerande påverkas av deras lokala kontext, alltså det fält de är verksamma i. Lewin studerade förändringsprocesser och presenterade en modell där tre faser lyfts fram i förändringsprocessen: tina upp, ändra och befästa. Denna förändringsmodell lever kvar inom modern forskning även om begreppen förändrats. Blossing (2008) beskriver till exempel de tre faserna inom förbättringsprocesser med begreppen: initiering, implementering och institutionalisering. Flera modeller har utarbetats med fältteorin som grund. Miles formade 1965 en modell med fokus på den sociala interaktionen i en organisation, som kallas för den hälsosamma organisationen. Inom den hälsosamma organisationen finns det en fungerande kommunikation mellan människorna i organisationens olika delar. Processerna inom skolan är ett resultat av den dynamik som finns mellan de olika delarna i organisationen (Jarl, Blossing & Andersson, 2017).

De resultat skolförbättringsforskningen har visat är att man har satt fokus på det sociala samspelet mellan människorna i skolorganisationen och visat på vikten av förståelsen för hur en skola fungerar för att effektiva arbetsrutiner ska kunna utvecklas.

Skolförbättringsforskningen framhåller också att det är nödvändigt att sätta fokus på att förbättra undervisningen och lärandet för att resultaten ska förbättras (Hopkins et al., 2014; Jarl, Blossing & Andersson, 2017). Det finns också studier som visar på att rektorernas ledarskap behöver vara orienterat på lärarnas lärande för att elevernas resultat ska förbättras. Det kan vara ett s.k. distribuerat ledarskap, där lärare också tar ledansvar för skolans måluppfyllelse. I Sverige har detta ledarskap olika beteckningar, så som t.ex. utvecklingsledare (Blossing, 2013). Även samarbetet med skolans huvudman är av betydelse enligt skolförbättringsforskningen, liksom den lokala kulturen och kontextens betydelse för hur skolledare och lärare tolkar sitt uppdrag (Hopkins et al., 2014; Jarl, Blossing & Andersson, 2017). I boken *Att organisera för skolframgång* kommer Jarl, Blossing och Andersson (2017) fram till att det som kännetecknar framgångsrika skolor är att verksamheten

är baserad på tydliga gemensamma normer och förväntningar på samförstånd och samordning hos personalen där elevernas lärande står i centrum. Hela verksamheten anpassas efter elevernas behov och förutsättningar. Bakom detta finns ofta en målinriktad ledning, där ledaren, i det här fallet rektorn, är en engagerad och närvarande ledargestalt som kan kommunicera målen för verksamheten.

En kritik mot skolförbättringsforskningen är att man inte ställt sina resultat i förhållande till elevernas resultat i någon större utsträckning. I likhet med skoleffektivitetsforskningen får skolförbättringsforskningen också kritik för att man oftast har fokuserat bara på framgångsrika skolor. De skolor som inte själva har sökt sig till utvecklingsprojekt har inte undersökts, varpå man kan anta att ”vanliga” skolor utan större drivkraft inte kommit med i några undersökningar. En annan kritik är också att skolförbättringsforskningen går i riktning mot att, precis som skoleffektivitetsforskningen, utarbeta listor över s.k. framgångsfaktorer för högeffektiva utbildningssystem. Trots att det går tvärt emot skolförbättringsforskningens grunder som snarare betonar det sociala samspelet och den lokala kontexten i skolororganisationen ur en teoretisk utgångspunkt. Jarl et al. (2017) menar att ”listor över vad man skulle kunna kalla framgångsfaktorer hamnar nämligen ofta på en strukturell nivå och det kan var svårt att förstå dem i relation till de med kulturella och relationella delarna i skolororganisationen” (s.29).

Undervisning och kvalitet i förskolan

Även om begreppen utbildning och undervisning är relativt nya inom förskolan är det ett område i en expansiv fas och forskningsfältet växer intensivt. Det framträdande perspektivet inom forskningsområdet är att undervisning av hög kvalitet utmärks av att den är relationell, interaktiv och kommunikativ (Sheridan & Williams, 2018). Persson (2017) framhåller också detta perspektiv och menar att förskoleverksamhetens kvalitet avgörs i mötet mellan barnet och förskolans personal. Kvalitet ”blir då i grunden en fråga om hur förskolepersonal förstår, agerar, lyssnar på barnet och hur man förmår att se barnets potential och handla så att barnet känner sig engagerat, dugligt och aktivt i sitt lärande” (Persson, 2017, s.220). En skillnad mellan förskola och skola är att man i förskolan inte har definierade tillfällen för undervisning (lektioner) som i skolan. I förskolans verksamhet är det svårare att urskilja specifik undervisningstid då all tid och alla situationer kan göras till föremål för undervisning (Engdahl & Eidevald, 2018). I skollagen 1 kap. 3 § beskrivs undervisning som ”sådana målstyrda processer som under ledning av lärare eller förskollärare syftar till utveckling och lärande genom inhämtande av kunskaper och värden”. Personalen i förskolan möter barnen både i formella och informella lärsituationer under dagen. För barnet råder ingen åtskillnad mellan dessa två och för personalen är det avgörande för förskolans kvalitet hur man hanterar dessa två (Persson, 2017; Engdahl & Eidevald, 2018).

Både nordiska och europeiska forskningsöversikter (Eurofound, 2015; Albaek Nielsen & Nygård Christoffersen, 2009; Bjornestad & Pramling, 2012) lyfter fram förskolepersonalens utbildningsnivå och möjlighet till kompetensutveckling som de mest signifikanta faktorerna för hög kvalitet inom förskolan. Genom utbildning ökar förståelsen av uppdraget och den pedagogiska medvetenheten, vilket medför att kvalitén främjas i interaktionen med barnen. Svensk förskolepersonal har i jämförelse med andra länder haft en hög utbildningsnivå (Persson, 2017) även om prognoser (Skolverket, 2017, 2018a) visar på en minskning av antalet förskollärare eftersom efterfrågan är högre än det antal som utbildas. I förhållande till

de krav som ställs på den pedagogiska verksamheten så är detta problematiskt. Förskollärarens roll har stärkts och kraven på personalens utbildningsnivå och kunskaper har skärpts i och med nya skrivningar i skollag och läroplan. Tidigare forskning visar på ett samband mellan personalens utbildningsnivå och förmåga att förstå, tolka och agera i olika situationer (Persson, 2017). Utbildning ger förutsättningar för personalen att agera professionellt och kunna ge barnet det stöd de behöver för att utveckla sina emotionella, sociala och kognitiva förmågor och färdigheter. Persson (2017) hävdar att huvudmän behöver se över viktiga strukturella frågor så som till exempel fördelning av förskollärare mellan förskolor, resursanvändning, möjlighet till kompetensutveckling, personaltäthet och storleken på barngrupper.

Persson (2017) skriver att forskning med longitudinell design är relativt enig om att det är kvalitén i samspelet mellan förskolepersonal och barn som har störst betydelse, både på kort och på lång sikt, för barns lärande och utveckling. Vidare hävdar Persson (2017) att det är en process där man inte kan särskilja det pedagogiska innehållet från samspelet mellan individerna. All interaktion har ett pedagogiskt innehåll och blir därför relevant för lärandet. Flera forskningsstudier visar att en förskola med hög kvalitet har särskilt stor bärighet för barn från socialt utsatta områden (Persson, 2017). Det finns också studier som indikerar att det finns ett positivt samband mellan barns dagliga närvaro och deras språkliga utveckling. Studier som följt barn från förskolan och ända upp i vuxen ålder och studerat deras förmågor i skolmiljön och effekterna av detta på lång sikt har visat att riktade förskoleprogram mot barn i socialt utsatta områden har medfört tydliga vinster för samhället. Minskad kriminalitet, högre anställningsbarhet, färre tonårsgraviteter samt social anpassning till övriga samhället är några av resultaten. Detta samband påvisas i en rad både skandinaviska och internationella studier. Det finns alltså långsiktiga positiva effekter för barn från socialt utsatta miljöer att gå i förskolan, men även barn från medelklassfamiljer gynnas av att vistas på förskola, förutsatt att förskolan håller en hög kvalitet. Barn som vistas på förskola med hög kvalitet får alltså flera positiva effekter oberoende av barnets socioekonomiska förhållande, men störst är effekterna för de barn som kommer från utsatta sociala miljöer (Persson, 2017).

Förskolan är näst efter hemmet den viktigaste platsen för barns språkutveckling, där många tillfällen till samtal- och samspelsmöjligheter erbjuds. Förskolans läroplan understryker ett holistiskt synsätt på lärande och språk och tydliggör att förskolepersonalens uppdrag är att ge förutsättningar för en god språkutveckling.

Språk och lärande hänger oupplösligt samman liksom språk och identitetsutveckling. Förskolan ska lägga stor vikt vid att stimulera varje barns språkutveckling och uppmuntra och ta tillvara barnets nyfikenhet och intresse för den skriftspråkliga världen. (s.7)

Antalet barn i förskolan med annat modersmål än svenska har under de senaste åren blivit allt större. År 2017 var vart fjärde barn eller dennes vårdnadshavare födda utanför Sverige (Cekaite & Björk-Willén, 2017). Läroplanen lyfter fram betydelsen av förskolan som en social och kulturell arena:

Det svenska samhällets internationalisering ställer höga krav på människors förmåga att leva med och förstå de värden som ligger i en kulturell mångfald. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som kan stärka denna förmåga och förbereda barnen för ett liv i ett alltmer internationaliserat samhälle. Medvetenhet

om det egna kulturarvet och delaktighet i andras kultur ska bidra till att barnen utvecklar sin förmåga att förstå och leva sig in i andras villkor och värderingar. Förskolan kan bidra till att barn som tillhör de nationella minoriteterna och barn med utländsk bakgrund får stöd i att utveckla en flerkulturell tillhörighet. (s.6)

Förskolans språkliga miljö blir följaktligen mycket viktig och utformandet av samspelet mellan förskolans personal och barnet blir också ur denna aspekt synnerligen betydelsefull. Studier visar att de språkliga färdigheterna ett barn utvecklar också har betydelse för deras läs- och skrivfärdigheter, det är alltså viktigt med goda kunskaper i skolspråket för att senare också kunna lyckas i skolan (Engdahl & Ärlemalm-Hagsér, 2015; Marková, 2016; Cekaite & Björk-Willén, 2017). Att samspela och leka med andra barn är av stor vikt för språkutvecklingen, dock finns också vissa begränsningar i leken där en vuxnes stöd behövs. Leken är en social plattform och kan innebära att barn som är språksvaga kan hamna utanför i leken och därför kan behöva förskolepersonalens hjälp för att få tillträde till leken (Cekaite & Björk-Willén, 2017).

Arbetstidsförkortning

I Sverige idag har vi en norm på 8-timmar arbetsdag, men historiskt sett är det en relativt ny företeelse. Kravet under den första förstamajdemonstrationen i Sverige år 1890 var 8 timmars arbetsdag, 8 timmars vila och 8 timmars fritid. Den genomsnittliga arbetstiden inom industrin uppgick på 1890-talet till 63 timmar i veckan. Det vanliga var att man arbetade 11 timmar varje dag med undantag för lördagar då arbetsdagen oftast var något kortare (Isidorsson, 2001). På grund av att det inte fanns några centrala avtal vid denna tid så kunde arbetstiden variera kraftigt mellan olika arbetsplatser. Det var först år 1905 som arbetstiden blev reglerad i och med verkstadsavtalet som medförde att man inte fick arbeta med än 57 timmar per vecka (Arbetsmiljöverket, 2016). Den lag som gäller idag stiftades 1982 (SFS 1982:673) och innebär att arbetstiden inte får överstiga 40 timmar per vecka. Men lagen är dispositiv, vilket medför att olika kollektivavtal kan avtala bort lagen och ersätta den på vissa områden (Arbetsmiljöverket, 2016). Därför kan olika arbetsplatser ha olika regler för arbetstidsförkortning. Den generella heltiden på 8-timmar har varit mycket omdiskuterad och debatterad i den politiska världen (Bildt et al., 2007; Alkner & Källström, 2017).

Det har pågått en debatt om arbetstidsförkortning i Sverige under flera år. Olika aktörer, både politiska partier och fackliga organisationer har debatterat med olika fokus på huruvida reducerad arbetstid kan främja ett antal olika parametrar så som arbetsbelastning, jämlikhet, livskvalitet samt fysisk och psykisk hälsa (Bildt et al., 2007). Försök med olika arbetstidsmodeller har genomförts på flera platser i Sverige inom företrädelsevis vård- och omsorgsrelaterade yrken (Bildt et al., 2007; Backström, 2006; Lorentzon, 2017).

Ett exempel från offentlig sektor där 6-timmarsdagen genomfördes under en längre period är i Kiruna kommun. Under 16 år hade hemtjänsten i Kiruna kommun 6-timmararbetsdag med bibehållen heltidslön. Anledningen till att arbetstidsförkortningen infördes var att det helt enkelt föreföll vara den rimligaste arbetstiden med hänsyn till arbetsuppgifterna. Det fanns alltså en pragmatisk grund snarare än en ideologisk övertygelse. Den officiella förklaringen till varför man vid årsskiftet 2004/2005 valde att säga upp avtalet för att återgå till 8-timmarsdag berodde på att kostnaden blev för hög för kommunen (Backström, 2006).

Även kortare perioder av arbetstidsförkortning har genomförts i flera svenska kommuner, bland annat i Göteborg. 2014 beslutade Göteborgs stad att införa en arbetstidsförkortning med en arbetsdag på 6-timmar med full lön på Svartedalens äldreboende under 23 månader. Projektet blev mycket uppmärksammat, såväl lokalt som nationellt och internationellt. (Lorentzon, 2017). Man valde ett annat äldreboende i Göteborgs stad som referensboende för att kunna jämföra slutresultatet för projektet. På referensboendet genomfördes inga förändrade arbetsvillkor. Projektet följdes av Lorentzon (2017) och hans resultat visar att personalen på Svartedalens äldreboende fick lägre sjukfrånvaro samt upplevde en bättre hälsa, i jämförelse med referensboendet. Hela 72 procent av personalen vid Svartedalens äldreboende uppger att de upplever bra hälsa medan bara 60 procent på referensboendet svarar samma sak. Vid en jämförelse med alla äldreboende i Göteborgs stad hade Svartedalens äldreboende också ett mer positivt resultat när det gäller upplevd hälsa och sjukfrånvaro än genomsnittet. En del av jämförelsepunkter var dock oförändrade, till exempel upplevd arbetsmiljö, hälsosamma matvanor samt personalens upplevelse av jämställdhet i hemmet. Projektet bidrog även till ökade kostnader för Göteborgs stad, främst i form av ökade lönekostnader, även om försöket också bidrog till minskade kostnader för staten när det gäller arbetslöshet, eftersom nya undersköterskor anställdes för att täcka upp för den minskade arbetstiden (Lorentzon, 2017).

Det finns också exempel på försök med arbetstidsförkortning inom förskolan. Wendel (2002) skriver om tre försök med arbetstidsförkortning i Malmö kommun varav ett av försöken ägde rum på Pilängens förskola med start i december 1999 och som pågick under 18 månader. De två andra verksamheterna som omfattades av arbetstidsförkortningar var Malmö stads televäxel och Tuppens servicecentrum (Wedel, 2002). Wendel följde de tre försöken genom 193 enkäter och 62 intervjuer som genomfördes vid olika tillfällen. Syftet med projektet på Pilängens förskola var att minska personalens arbetsbelastning och förbättra servicen gentemot brukarna, men också genomföra en pedagogisk profilering för att öka förskolans konkurrensmöjligheter. Personalen på förskolan fick under projektets gång genomgå en pedagogisk kompetensutveckling inom Reggio Emilia-pedagogik. Resultatet visade att personalen överlag var positiva till försöket, särskilt den pedagogiska kompetensutvecklingen, även om de också framhåller att arbetsbelastningen var fortsatt hög och intensifierades under de färre arbetstimmar. Studien åskådliggör att upplevelsen av stress är relaterat till arbetsförhållanden och arbetsvillkor snarare än till den faktiska arbetstiden. Sett till alla tre försöken konstaterar Wendel (2002) att personalens upplevelse av stress och arbetsbelastning varierar med graden av inflytande över arbetet och arbetstidens förläggning. Personalen på förskolan hade dock, till skillnad från de andra två undersökta verksamheterna, möjlighet att påverka schemaläggningen och kunde välja mellan att arbeta hela 8-timmars dagar men färre dagar eller färre arbetstimmar per dag. Detta är något som också bekräftas av Karaseks och Theorells (1990) modell. De menar att upplevelsen av arbetsbelastning är relaterat till de krav arbetet ställer men också möjligheten för individen till kontroll av arbetet. Deras modell utgår från olika kombinationer av höga, respektive låga krav samt hög respektive låg egenkontroll och stöd. Genom en kombination av krav och kontroll visar de på fyra olika kategorier av arbeten: lågstressarbeten, högstressarbeten, aktiva arbeten samt passiva arbeten.

Arbetslivsinstitutet fick 2005 uppdrag av regeringen att granska korrelationen mellan reell hälsa och förkortad arbetstid (Bildt et al., 2007). I studien valdes yrkesgrupper, arbetsplatser och orter ut som man antog kunde gynnats av förkortad arbetstid ur ett hälsoperspektiv. Dock visade resultatet att arbetstidsförkortningen inte hade någon reell påverkan på hälsan, däremot hade personalens upplevda hälsa ökat även om det inte märktes i sjukfrånvaron. Arbetstidsförkortning relateras ofta till olika aspekter, ofta finns en ekonomisk-, social- eller

hälsoaspekt. Efter att tagit del av den tidigare forskningen inom arbetstidsförkortning är en slutsats att det finns fler frågor att ställa kring arbetstidsförkortning ur ett skolutvecklingsperspektiv. En förhoppning är att denna studie ska medverka till kunskapsutvecklingen när det gäller arbetstidsförkortning inom utbildningsverksamhet med fokus på kvalité och skolutveckling.

5. Metod, genomförande och analys

Inledningsvis kommer jag i detta avsnitt att beskriva studiens metodologi, för att sedan övergå till att ge en mer konkret beskrivning av studiens genomförande och analys. Avslutningsvis tar jag upp studiens trovärdighet, noggrannhet samt etiska överväganden.

Kvantitativ och kvalitativ studie

För att kunna besvara frågeställningar på bästa sätt har jag valt att kombinera både en kvantitativ och en kvalitativ ansats - en triangulering. För att få en helhetsbild av försöket är det adekvat att inom ramen för fallstudien kombinera olika mätmetoder. Ahrne och Svensson (2015) lyfter fram att vi behöver såväl kvantitativa som kvalitativa data när vi som forskare är intresserade av en samhällsprocess och menar att det är ett framgångsrikt tillvägagångssätt att kombinera olika metoder för att få en kompletterande bild av det man undersöker. Trost och Hultåker (2016) är av samma uppfattning och menar att kvalitativ och kvantitativ metod med fördel kan användas i kombination med varandra och att de båda metoderna är lika mycket värda även om kvantitativa studier ofta anses ”finare”. Ahrne och Svensson (2015) framhåller att det är ”olyckligt att det i den samhällsvetenskapliga metoddiskussionen sedan länge har funnits en skarp skiljelinje mellan kvantitativa och kvalitativa metoder [...] även om det praktiska hantverket skiljer sig åt betyder det inte att det ena sättet att undersöka utesluter det andra” (s.9). Att kvalitativ och kvantitativ metod ibland uppfattas som oförenliga är något som Byström och Byström (2011) också framför, men författarna anser att så inte är fallet. De menar på, i likhet med Trost och Hultåker (2016), att man ibland kan stöta på en uppfattning som utgår från att forskning som bygger på kvantitativ metod skulle vara objektiv och mer ”sann” och korrekt än kvalitativ forskning. Men en studie blir inte mer objektiv bara för att man utgår från en statistisk metod baserad på siffror. Forskarens värderingar påverkar både val av problemställning, formulering, val av metod, iakttagelser och slutsatser samt hur man väljer att dokumentera och presentera resultatet. Byström och Byström (2011) skriver att ”det existerar ingen absolut objektivitet, bara med eller mindre trovärdiga tolkningar av verkligheten” (s.70).

Alvesson och Kärreman (2012) skriver att ”teorier kan hjälpa oss att göra konstruktionsarbetet mer välunderbyggt, medvetet och nyanserat” (s.46). Teorierna blir ett verktyg och kan fungera så som linser genom att de redan från början förmedlar vissa bestämda föreställningar inom en särskild konvention. Uppsatsens teoretiska perspektiv presenteras under avsnittet Teori och centrala begrepp. Studiens metodologiska utgångspunkt är att empirin alltid är sammansmält med tidigare teori och tolkning och att det därför är problematiskt att se på empirin som något som avslöjar verkligheten. Enligt Alvesson och Kärreman (2012) ska empirin ses som en kritisk dialogpartner i utvecklingen av nya insikter och teorier. Eftersom kunskap och den som producerar kunskapen är tätt sammanbundna är reflexivitet viktigt och som forskare behöver jag förmedla min subjektivitet. Forskarens bakgrund, position och perspektiv påverkar både val av metod, relevanta resultat och hur forskningsresultaten beskrivs och kommuniceras. Min egen bakgrund som lärare inom både skolan och förskolans värld påverkar naturligtvis hur jag väljer att förhålla mig till studien och dess innehåll. Men en förförståelse för verksamheten utifrån egna erfarenheter kan också ses som en tillgång och bidrar till en god insikt om verksamhetens genomförande samt vilken styrning och påverkan som finns via styrdokumentet.

Urval, empiriproduktion och genomförande

Studien har en fallstudiedesign. När det gäller fallstudier så kan ett fall bestå av både individer, grupper, program, processer eller organisationer (Bryman, 2011; Yin, 2014). Beroende på syftet med studien kan en fallstudie vara både explorativ och beskrivande eller förklarande, upplysande eller utvärderande (Yin, 2014). Om man som forskare vill synliggöra till exempel *hur* en process eller ett projekt upplevts, så som fallet är i denna studie, faller valet ofta på fallstudiedesign då det är ett specifikt fall man följer. Urvalet av den aktuella förskolan skedde genom att förskolechefen på den aktuella förskolan hörde av sig till Göteborgs universitet med en önskan om att någon student på masterprogrammet i utbildningsledarskap skulle följa försöket och jag antog uppdraget.

Den kvantitativa delen bygger på uppgifter och data från kommunens HR-avdelning i form av hälsoprofilbedömningar, HPB. I den kvalitativa delen av studien har intervju med förskolechef samt två olika fokusgrupper med personalen genomförts för empiriproduktion. Den första fokusgruppen bestod av tre förskollärare samt en genuspedagog. Den andra fokusgruppen bestod av sex barnskötare, d.v.s. att samtlig personal som ingick i försöket deltog. Detta är en totalundersökning där all personal, sammanlagt 10 personer, som omfattas av försöket med arbetstidsförkortning ingår.

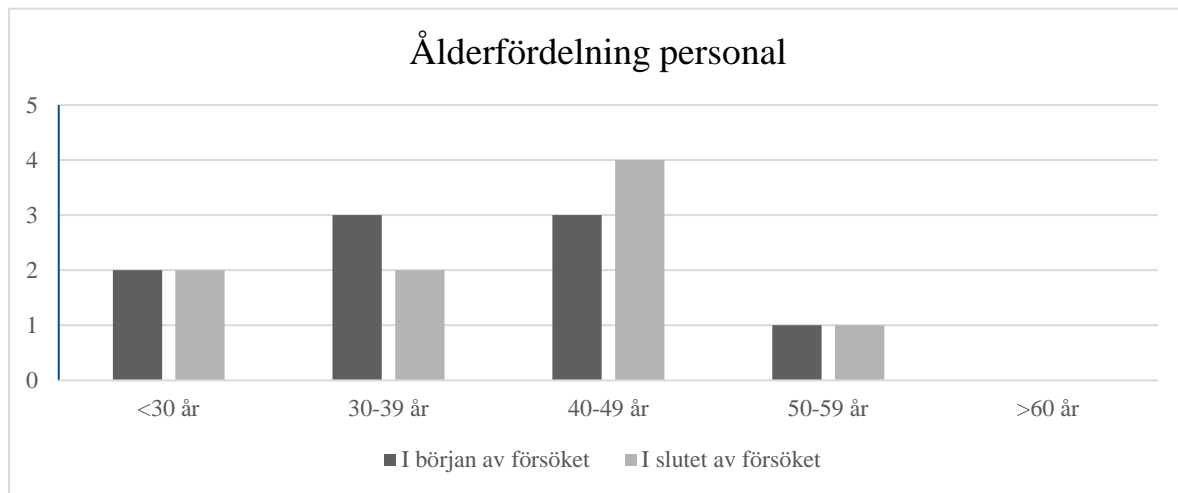
Hälsoprofilbedömning genomförande och bearbetning

HälsoprofilbedömningTM (HPB) är en standaliserad undersökning som kommunen använder. HPB är en tvärvetenskaplig metod med stöd i både medicin, fysiologi och beteendevetenskap (Ljusenius, 2014). Metoden innehåller samma frågeställningar i början och i slutet av försöket. Frågeställningarna och formuleringarna är förutbestämda och innefattar frågor om arbetsmiljö, livsstil och hälsa och utfördes av en testledare från kommunens HR-avdelning. Personalen har både i början och slutet av försöket fått svara på ett frågeformulär som omfattar fritidsvanor, fysisk aktivitet, kost, tobak, alkohol, mediciner samt symptom, stress och hälsa. Det resultat från HPB med relevans för uppsatsens syfte och frågeställningar redovisas med förhoppningen att detta kan bidra med en bredare och fördjupad bild av personalens upplevda hälsa. Det kan självklart diskuteras vad frågor om t.ex. kost har för samband med arbetstidsförkortningen, men frågeställningarna finns med eftersom de ingår i en bestämd uppsättning frågor (se bilaga 5).

Förutom frågeformuläret omfattas HPB av mätning av längd, vikt och blodtryck samt ett konditionstest med efterföljande hälsosamtal. Konditionstestet genomfördes på motionscykel under 6–10 minuter med utgångspunkt från varje deltagares förutsättningar. Testledaren följer kontinuerligt upp deltagarens puls och upplevelse. Utifrån konditionstestet görs sedan en beräkning av konditionen uttryckt i syreupptagningsförmåga. Syftet med det efterföljande hälsosamtalet är att ge deltagaren möjlighet att reflektera över resultaten och den egna livsstilen samt överväga om det finns behov av en livsstilsförändring. De individuella resultaten sammanställs enligt HPB standardutförande till en grupp rapport.

Denna grupp rapport ligger till grund för de resultat som presenteras. Hela grupp rapporten redovisas dock inte i denna studie, jag har utifrån mina frågeställningar gjort ett urval från den data jag fått av kommunens HR-avdelning. De uppgifter med relevans för studien redovisas under avsnittet Resultat del 1. Till exempel fanns också alkohol- och tobaksvanor redovisat i

grupprapporten, men detta bedömdes inte ha någon relevans för studien då både alkohol och tobak brukades i mycket ringa grad både i början och slutet av försöket och därmed ansågs vara irrelevant.



Figur 4 Åldersfördelning personal.

HPB omfattar 10 personer av sammanlagt 10 anställda personal i försöket, medelåldern på personalen ligger på 38 år. Det är samma 10 personer som ingår i HPB både i början och i slutet av försöket. HPB används av svenska arbetsgivare och sker vanligtvis inom ramen för företagshälsan. HPB fungerar både på individnivå och gruppnivå, men är främst avsett för att arbetsgivaren ska få en överblick över de anställdas hälsa, genom att resultatet alltid sammanställs på gruppnivå. HPB sker alltid konfidentiellt och de individuella resultaten är inte synliga för arbetsgivaren (Ljusenius, 2014).

Intervju och fokusgrupper

Valet av fokusgrupper som metod för att intervjua personalen togs av flera olika anledningar, bland annat därför att jag är intresserad av att få fram så många olika uppfattningar som möjligt. Bryman (2011) menar att fokusgruppen är en bra metod då den rymmer möjligheter för deltagarna att även utforska varandras orsaker för att ha en viss uppfattning. Vid en vanlig intervju med bara en respondent finns det större risk att det blir förutsägbara svar, men i en fokusgrupp kan deltagarna även reagera på varandras svar och på så sätt möjliggöra ett djupare samtal. I fokusgrupper har deltagarna även möjlighet att själva lyfta fram vad de anser vara viktigt inom ett visst område på ett annat sätt än vad som görs vid en vanlig intervju, eftersom att man som forskare och fokusgruppsledare måste lämna en viss del av kontrollen till deltagarna (Bryman, 2011). Detta är en fördel då det är deltagarnas upplevelse som jag vill synliggöra. En fokusgrupp möjliggör också att deltagarna kan argumentera och ifrågasätta varandras uppfattningar. Genom detta kan forskaren få en mer verklighetsnära beskrivning av deltagarnas upplevelser (Bryman, 2011). Halkier (2010) lyfter också fram att fokusgruppen möjliggör ett fördjupat samtal, där deltagarna kan kommentera varandras erfarenheter utifrån en kontextuell förståelse som man som forskare vanligtvis inte besitter. I vanliga intervjuer ställs informanten sällan inför några ifrågasättanden, trots att informanten ibland kan ge motsägelsefulla svar.

Halkier (2010) menar å andra sidan att det finns risk för att de individuella perspektiven och erfarenheterna inte alltid kommer fram på grund av den sociala kontroll som kan finnas i gruppen. De sociala konstruktionerna är beroende av vilken kontext vi befinner oss i. Vi har en tendens att framställa oss själva på ett visst sätt inför t.ex. kollegor och på ett annat sätt till t.ex. vår närmsta familj. Utgångspunkten är här att det inte finns en enda absolut sanning som man som forskare kan få syn på, utan olika konstruktioner som tillsammans bidrar till bilden av det undersökta fenomenet. Dahlin-Ivanoff och Holmgren (2017) sätter också ett stort fokus på den kollektiva förståelsen och hävdar att fokusgruppmetoden skiljer sig från annan kvalitativ forskning såtillvida att det inte är den enskildes perspektiv som efterfrågas, utan deltagarnas kollektiva kunskap och deras olika aspekter och perspektiv av fenomenet: ”Gruppinteraktionen uppmuntrar deltagarna att utforma sin egen kunskap i samspel med andra, en kunskap som kontinuerligt uppdateras och måste förstås i sitt sammanhang” (Dahlin-Ivanoff & Holmgren, 2017, s.83).

Genomförande fokusgrupper och intervju

Jag har själv agerat gruppleddare i fokusgrupperna och innan genomförandet testade jag frågorna på en grupp pedagoger utanför studiens ram. Detta för att jag skulle ha möjlighet att förbereda mig på att vara gruppleddare och öva på hantverket samt se hur väl frågorna/ämnena fungerade. Kvale och Brinkmann (2014) menar att forskningsintervjuer kan uppfattas som enkla att genomföra eftersom de ligger så nära vardagens samtal, men man ska inte bedra sig. Forskningsintervjun är ett hantverk som bygger på intervjuarens praktiska färdigheter och personliga förmåga. ”Konsten att intervjua lär man sig genom att utföra intervjuer, och kvaliteten hos intervjun bedöms efter styrkan och värdet i den kunskap som produceras” (Kvale & Brinkmann, 2014, s.33).

För att skapa de bästa förutsättningarna för fokusgruppsamtalen har ett studieprotokoll (bilaga 1) samt intervjuguide (bilaga 2) utformats för fokusgrupperna. I studieprotokollet finns en detaljerad sammanfattning av processen. Intervjuguiden bygger på tre nyckelfrågor med en utveckling i underfrågor till varje fråga. Frågorna har formulerats med syfte att främja diskussion samtidigt som avsikten är att de ska vara tydliga och förståeliga. Intervjuguiden har funnits som ett instrument under samtalen, men har inte följts slaviskt. Intervjuguiden har snarare varit vägledande för att hålla fokus på studiens syfte och frågeställningar men jag har också varit angelägen om att följa gruppens dialog och modifiera frågorna utifrån det.

Tid för fokusgruppsamtalen var planerade till 60 minuter för respektive fokusgrupp varav ca fem minuters introduktionstid med presentation av mig själv och de medverkande informanterna samt övergripande information om studien. I samband med introduktionen bjöds informanterna in till en gemensam fikastund för att skapa en tillåtande och avslappnad miljö. Enligt Dahlin-Ivanoff och Holmgren (2017) är gruppleddarens funktion att i första hand skapa en varm och avslappnad miljö där deltagarna känner sig komfortabla med att dela sina erfarenheter. När ett av fokusgruppsamtalen sedan genomfördes var inte alla informanter på plats vid avtalad tidpunkt vilket medförde att ett av fokusgruppsamtalen endast fick 45 minuter till sitt förfogande. Dock har jag bedömt det som irrelevant att i resultatet redovisa vilken fokusgrupp som drabbades då samtalsdynamiken var mycket god och alla frågorna i intervjuguiden hanns med trots det begränsade tidsutrymmet. Under fokusgruppsamtalen gjordes en ljudupptagning för att inte något skulle förbises eller riskeras att inte uppfattas. Jag förde även sporadiska anteckningar med syfte att kunna ställa följdfrågor vid behov.

Intervjun med förskolechefen var halvstrukturerad, vilket innebar att jag i förväg gjort upp de frågor jag vill ta upp under intervjun, men under intervjutillfället även ge informanten möjlighet att styra samtalet. Jag utgick från en intervjuguide, som är snarlik den för fokusgruppsamtalen, som riktar uppmärksamheten mot vissa teman med förslag till frågor (se bilaga 3). Även under intervjun gjorde jag en ljudupptagning och antecknade. Både intervjun och fokusgruppsamtalen genomfördes i informanternas naturliga miljö på deras arbetsplats för att möjliggöra ett så avspänt samtal som möjligt.

Analys och bearbetning av fokusgrupper och intervju

Analysen har varit en fortlöpande process genom hela arbetet med uppsatsen och genomförts i flera faser. Efter intervjun och fokusgruppsintervjuernas genomförande har det producerade materialet bearbetats och analyseras med utgångspunkt från de teoretiska ramarna som presenteras i avsnittet Teori och centrala begrepp. Ahrne och Svensson (2015) belyser tre grundläggande arbetssätt inom samhällsvetenskaplig analys; sortera, reducera och argumentera. För att kunna analysera krävs att empirin ordnas och sorteras av forskaren utifrån den teori och begrepp som hen använt sig av. Ahrne och Svensson (2015) menar också att det är en omöjlighet att visa upp all framtagen empiri och därför krävs det att forskaren kan reducera empirin, utan att för den skull förlora eventuell skiftning och komplexitet. Att reducera innebär att välja men också att välja bort ur den producerade empirin. Till sist ska forskaren också argumentera för sin tes med hjälp av empiri och därigenom uttrycka ett självständigt bidrag till kunskapssamhället. Jag har i mitt analysarbete valt att genomföra dessa tre arbetssätt beskrivet nedan.

Omgående efter fokusgruppsamtalen och intervjun dokumenterades spontana reflektioner och minnesanteckningar av det som informanterna förmedlat. De inspelade samtalen och intervjun transkriberades sedan ordagrant. I det transkriberade materialet har informanterna anonymiserats genom att avlägsna deras namn. Utskrifterna har i ett första skede lästs igenom i sin helhet och ljudinspelningarna har genomlyssnats vid upprepade tillfällen för att jag som forskare skulle bli förtrogen med min empiri (Ahrne & Svensson, 2015). Utskrifter av det transkriberade materialet fick sedan utgöra ett första underlag för en sammanfattning av varje diskussion - vad är det informanterna diskuterar och i vilken ordning? (Wibeck, 2010). Med hjälp av färgmarkeringar sorterade jag sedan in utsagorna i olika kategorier som utgjordes av de tre elementen som är de vanligaste att utgå ifrån inom den sociologiska organisationsforskningen när det gäller en organisations institutionella profil. Dessa tre element; de normativa, de kulturellt-kognitiva och det regulativa elementet beskrivs mer utförligt under avsnittet Teori och centrala begrepp. Genom kategorisering strukturerades intervjutexten och bidrog till en överblick över intervjuutskrifterna. Det är vanligt att kvalitativ forskning genererar omfattande intervjuutskrifter (Kvale & Brinkmann, 2014). Efter att ha kategoriserat empirin inledde jag det mer analytiska skedet av empiribearbetningen genom att söka efter trender och mönster för att sedermera identifiera mer övergripande teman (Wibeck, 2010).

I den här fasen av analysarbetet började min tolkning av empirin ta form samtidigt som jag fortfarande rörde mig växelvis mellan intervjuutskrifterna, ljudinspelningarna och kategoriseringen. Genom att undersöka förskolans sammansatta institutionella profil och synliggöra de normer och föreställningar som kommer till uttryck i informanternas utsagor kunde jag identifiera olika områden där försöket påverkat verksamheten. Dessa områden står i

fokus i presentationen av resultat del 2 samt ligger till grund för mina slutsatser och min avslutande diskussion.

Trovärdighet och noggrannhet

Det finns olika uppfattningar om hur man ska värdera trovärdigheten av kvalitativa studier. Vid bedömning av naturvetenskapliga kvantitativa studier används vanligen begreppen reliabilitet och validitet men inom samhällsvetenskaplig forskning finns det kvalitativa forskare som helt avfärdat dessa begrepp. De framhåller att reliabilitets- och validitetsbegreppen utgår från en positivistisk föreställning om att det är möjligt att komma fram till en enda absolut sanning, vilket inte är relevant när det handlar om att undersöka den sociala verkligheten (Bryman, 2011; Kvale & Brinkmann, 2014).

Både Bryman (2011) samt Kvale och Brinkman (2014) presenterar Lincoln och Gubas (1985) ståndpunkt som innebär att kvalitativa studier istället ska värderas utifrån andra begrepp än reliabilitets- och validitetsbegreppen. De föreslår att man ska utgå ifrån begreppen tillförlitlighet och äkthet/autenticitet. Tillförlitligheten delas i sin tur upp i fyra delkriterier som kan kopplas till validitet, reliabilitet och objektivitet (Bryman, 2011). De fyra delkriterierna är; trovärdighet (intern validitet), överförbarhet (extern validitet), pålitlighet (reliabilitet), konfimerbarhet (objektivitet). Jag väljer, i likhet med Kvale och Brinkman (2014), i min studie att behålla begreppen reliabilitet och validitet, men vill med inspiration från Lincoln och Guba formulera och definiera begreppen med relevans för min studie.

Intern validiteten avser i ett bredare perspektiv att en metod undersöker vad den är avsedd att undersöka (Kvale & Brinkmann, 2014). Eftersom det inte bara finns en enda sann och absolut bild av den sociala verkligheten, utan troligtvis flera olika beskrivningar, så blir trovärdigheten i forskarens resultat det centrala (Bryman, 2011). Forskarens trovärdighet och hantverksskicklighet har således stor betydelse för validiteten. Kvale och Brinkman (2014) menar att validering inte enbart handlar om slutprodukten utan validering är något som ska genomsyra hela forskningsprocessen. För att säkerställa validiteten i min studie tar jag hjälp av de sju stadier för validering som Kvale och Brinkman (2014) presenterar. Det handlar om att ha en kvalitetskontroll under hela studien; som forskare behöver man ständigt kontrollera, ifrågasätta och teoretiskt tolka resultaten. De sju stadierna är:

- Tematisering: Hur väl underbyggda är studiens teoretiska antaganden och finns det en logisk härledning till forskningsfrågorna?
- Planering: Är intervjudesignen och intervjumetoderna de bäst lämpade i förhållande till studiens syfte?
- Intervju: Kvaliteten på intervjuerna. Är jag som forskaren noga med att driva fram meningen i det som sägs och kontrollera den information som kommuniceras?
- Utskrift: Är den språkliga stilen valid för översättningen från muntlig till skriftligt språk vid transkriberingen av intervjuerna?
- Analys: Är de frågor jag ställer till materialet valida? Är min tolkning logisk och varaktig? Följer min analys av det empiriska materialet den analysmetod jag valt att använda?

- Validering: Utifrån olika forskningsfrågor varierar valideringsformen beroende på vilka frågor som ställs till intervjustexten. Under rubriken Analys och bearbetning har jag redogjort för mitt tillvägagångssätt för analys och tolkning av empirin.
- Rapportering: Är beskrivningen av huvudresultaten gjort på ett bra sätt?

(Kvale & Brinkmann, 2014, s.297-298).

Extern validitet avser i vilken utsträckning som resultaten kan generaliseras (Bryman, 2011). En kritik som ofta riktas mot just fallstudier är problemet att kunna generalisera resultaten till en annan kontext. Även om man som forskare väljer ett s.k. representativt fall kan det vara svårt att hävda generaliserbarheten, då resultaten endast utgår från ett enda exempel. Kvale och Brinkman (2014) presenterar tre olika former av generalisering med utgångspunkt från just fallstudier. Den första formen Kvale och Brinkman (2014) beskriver är den naturalistiska generaliseringen, som vilar på en personlig erfarenhet. Det är en form av tyst kunskap som övergår till explicit kunskap genom verbalisering, en s.k. påståendekunskap. Det andra är den statistiska generaliseringen som är mer formell till sin karaktär. Den utgår oftast från flera forskningsobjekt som valts ut slumpmässigt. Det är dock tidskrävande att göra något större statistiskt test med intervjustudier, med tanke på tidsåtgången. Den tredje formen kallar de för analytisk generalisering vilken innebär att man kan göra en välgrundad värdering utifrån resultaten om i vilken mån de kan användas för att överföra till en annan kontext. Det handlar om att forskaren behöver vara tydlig i sin kommunikation med läsaren och explicit specificera och kartlägga sina argument så att läsaren själv kan göra en värdering av hållbarheten i generaliseringen. Författarna menar att det är möjligt att göra en analytisk generalisering oavsett intervju- och analysform. Det som krävs är en tydlig och noggrann beskrivning av intervjuprocess och intervjuprodukt. Guba och Lincoln (1985) ger uttryck åt liknande tankar och menar att frågan om generalisering är av empirisk art. De anser att den kvalitativa forskarens uppgift är att ge läsaren en så fyllig och tät redogörelse som möjligt så att läsaren själv kan bedöma om resultaten är överförbara och relevanta för en annan kontext. Min utgångspunkt är därför att vara så explicit och transparent som möjligt i mina beskrivningar av studiens teoretiska utgångspunkter, empiriproduktion, metod och resultatrapportering. Det är av största vikt både för studiens interna och externa validitet, så att det blir möjligt för läsaren att själv bedöma generaliseringsanspråket.

Reliabilitet handlar traditionellt om i vilken mån en undersökning kan upprepas och om ett resultat kan reproduceras. Dock är det tämligen omöjligt att praktiskt kunna reproducera en undersökning som fokuserar på den sociala verkligheten, då det är omöjligt att "frysa" en social situation. När det gäller reliabiliteten i en kvalitativ studie är det istället av största vikt att ha en tydlig redogörelse av hela forskningsprocessen, alltifrån problemformulering, urval, intervjuprocess, transkribering, analys och tolkning (Bryman, 2011). Explicita beskrivningar är alltså fundamentalt både ur en reliabilitet- och en validitetsaspekt. Även interaktionen mellan informanter och intervjuare behöver problematiseras. Informanterna kan ge olika svar beroende på vem intervjuaren är, men intervjuaren kan också påverka informanterna genom t.ex. ledande frågor. Det är därför viktigt att intervjuaren är skicklig och har erfarenhet av att intervjua som hantverk (Kvale & Brinkman, 2014). För att bli en ännu bättre intervjuare har jag, som tidigare beskrivits i detta avsnitt, genomfört en testintervju med en grupp pedagoger utanför studien för att få öva på intervjuhantverket.

Etiska överväganden

Enligt Kvale och Brinkman (2014) ska en valid forskningsdesign producera kunskap som är till nytta för människor samtidigt som den ska minimera de skadliga konsekvenserna. I en fallstudie med ett litet urval, som i denna studie, är detta extra viktigt att problematisera de etiska övervägandena. Det är en självklar utgångspunkt att följa Vetenskapsrådets (2002) etiska principer och samtliga deltagare har fått ta del av information och getts möjlighet att avstå från medverkan om så hade önskats. Individskyddskravet har tillmötesgått genom att förskolechef har kontaktats och gett sitt samtycke innan studien påbörjats. Informationskravet har uppfyllts genom att informationsbrev skickats till alla deltagare i studiens första skede. Det har informerats om forskningens syfte samt att medverkan i undersökningen är frivillig, vilket gör att även samtyckeskravet uppfyllts. Vidare har deltagarna informerats om att de är och förblir anonyma, vilket tillmötesgår konfidentialitetskravet. De har också blivit informerade om att empirin som samlas in använts i en masteruppstats, vilket uppfyller nyttjandekravet (se Bilaga 4 Informationsbrev till informanter).

6. Resultat del 1: HPB – Hälsoprofilsbedömningen

I detta avsnitt redovisas resultaten från Hälsoprofilsbedömningen som avser att besvara studiens första forskningsfråga och redovisas utifrån de data som tagits fram av kommunens HR-avdelning. Avsnittet avslutas med en sammanfattning. Både i början och i slutet av försöket var det samma 10 personer av totalt 10 anställda som deltog i Hälsoprofilsbedömningen.

Upplevd hälsa

I Hälsoprofilens frågeformulär finns följande påstående för deltagarna att ta ställning till, ”Jag upplever att min hälsa till kropp och själ är ...”. Det är inte definierat vad som avses med kropp och själ, men man kan utgå ifrån att det handlar om en sammanfattande bild av den upplevda hälsan. I början av försöket svarar flertalet av personalen att de upplever sin hälsa som dålig eller varken bra eller dålig. Ingen upplever sin hälsa som vare sig mycket dålig eller mycket bra, men cirka en tredjedel svarar att de upplever att det har en bra hälsa.

Upplevd hälsa	Början	Slutet
<i>Mycket dålig/dålig</i>	1	1
<i>Varken bra/dålig</i>	6	1
<i>Bra/mycket bra</i>	3	8

Figur 5 Upplevd hälsa i början och i slutet av försöket.

I slutet av försöket är det tydligt att den upplevda hälsan hos personalen har ökat markant. Då svarar flertalet bra eller mycket bra på frågan om hur man upplever det totala hälsotillståndet. Den upplevda hälsan har genom försöket förbättrats betydligt, någon som också framkommer i fokusgruppsamtalen som redovisas i Resultat del 2.

Motion och träning

Här har deltagarna svarat på hur ofta de motionerar eller tränar med syfte att bibehålla eller förbättra kondition, hälsa och välbefinnande. I början av försöket uppger hälften av personalgruppen att de aldrig tränar eller endast då och då. Den andra hälften av personalen tränar 1-5 gånger i veckan medan ingen tränar mer än 5 gånger i veckan.

Motion och träning	Början	Slutet
<i>Aldrig</i>	3	0
<i>Då och då</i>	2	2
<i>1-2 ggr/veckan</i>	2	4
<i>3-5 ggr/vecka</i>	3	4
<i>Mer än 5 ggr/vecka</i>	0	0

Figur 6 Motion och träning i början och slutet av försöket.

I slutet av försöket ser vi en tydlig skillnad i svaren, det är nu ingen i personalen som uppger att de aldrig rör på sig. De flesta uppger att de tränar flera dagar i veckan eller varje dag. Detta

kan troligtvis förklaras med att personalen i försöket ska ägna 60 minuter varje dag till en fysisk aktivitet. Det är påtagligt att försöket bidragit till att personalen upplever sig vara mer fysiskt aktiv i och med försöket.

Kost

Under rubriken kost så får deltagarna bedöma hur deras kostvanor är avseende både regelbundenhet och innehåll. I början av försöket är det flertalet som upplever att de har bra eller mycket bra kostvanor medan cirka en tredjedel uppger att man har dålig eller varken bra eller dålig kost. I slutet av försöket framträder en förändring. Majoriteten av personalen upplever att de har goda kostvanor eller mycket bra kostvanor.

Kost	Början	Slutet
<i>Mycket dåliga/ Dåliga</i>	2	0
<i>Varken bra/ dåliga</i>	1	1
<i>Bra</i>	7	9

Figur 7 Kost i början och i slutet av försöket.

De förbättrade kostvanorna kan förklaras utifrån en helhetssyn på ökningen av den totala hälsoupplevelsen, t.ex. kan ett samband ses mellan sömnvanor och kostvanor. Bättre sömn leder till mer energi och ork att göra bra val när det gäller råvaror och mat. Detta återkommer jag till senare i detta avsnitt under rubriken Samband.

Upplevd stress

När det gäller stress så specificeras frågan dels gällande stress på arbetet men också stress avseende hela livssituationen, inklusive arbetet. När det gäller stress på arbetet svarar hälften av personalen i början av försöket att de ofta upplever stress och hälften då och då. Här ser vi en tydlig skillnad mot slutet av försöket då flertalet uppger att de sällan eller aldrig upplever stress. Endast en av personalen upplever ofta stress i slutet av försöket.

Stress på arbetet	Början	Slutet
<i>Mycket ofta/ofta</i>	5	1
<i>Då och då</i>	5	4
<i>Sällan/Aldrig</i>	0	5

Figur 8 Upplevd stress på arbetet i början och i slutet av försöket.

När det gäller upplevd stress avseende hela livssituationen inklusive arbetet så framträder samma tendens. I början av försöket är det flertalet som upplever stress ofta eller då och då. I slutet av försöket är det istället ett fåtal som upplever stress då och då, och medan majoriteten svarar att de sällan eller aldrig upplever stress. Eftersom frågan avser hela livssituationen är det viktigt att ta i beaktande att privata omständigheter som inte har med arbetet kan påverka personalens svar.

Stress livssituationen	Början	Slutet
<i>Mycket ofta/Ofta</i>	3	1
<i>Då och då</i>	4	3
<i>Sällan/Aldrig</i>	3	6

Figur 9 Upplevd stress avseende hela livssituationen i början och i slutet av försöket

Sömn

Under rubriken sömn har personalen fått svara på hur de upplever att deras sömn är. De flesta ger uttryck för att sömnen är bra, medan endast en liten del av personalen upplever att den varken är bra eller dålig eller direkt dålig. Här ser vi också en skillnad mot slutet av försöket då majoriteten upplever att sömnen är bra eller mycket bra, endast en person uppger att sömnen varken är bra eller dålig. Den upplevda sömnkvaliteten har alltså ökat, om dock i mindre grad, under försöksperioden.

Sömn	Början	Slutet
<i>Mycket dålig/Dålig</i>	1	0
<i>Varken bra eller dålig</i>	2	2
<i>Bra/Mycket bra</i>	7	8

Figur 10 Sömn i början och i slutet av försöket.

Återhämtning

Återhämtning avser tillfällena utöver sömnen då det finns tid för återhämtning och vila. Här kan vi se en förbättring i att fler tar sig tid för återhämtning då och då, ofta eller mycket ofta i slutet av försöket. I början av försöket däremot är det några personer som aldrig eller sällan tar sig tid för återhämtning och vila.

Tid för återhämtning	Början	Slutet
<i>Aldrig</i>	1	0
<i>Sällan</i>	2	0
<i>Då och då</i>	2	5
<i>Ofta</i>	5	2
<i>Mycket ofta</i>	0	3

Figur 11 Tid för återhämtning i början och i slutet av försöket.

Upplevda symptom

När det gäller upplevda symptom får personalen ta ställning till en rad olika fysiska och psykiska symptom som kan upplevas vid stress. Det handlar om värk, magbesvär, rygg- och

nackbesvär, trötthet samt oro, nedstämdhet eller ångest. När det handlar om upplevda magbesvär så är det inget som personal upplever som något större problem, varken i början eller i slutet av försöket, då flertalet uppger att de upplever magbesvär sällan eller aldrig.

Upplevda magbesvär	Början	Slutet
<i>Mycket ofta/Ofta</i>	0	0
<i>Då och då</i>	0	1
<i>Sällan</i>	6	2
<i>Aldrig</i>	4	7

Figur 12 Upplevda magbesvär i början och i slutet av försöket.

Värk däremot upplever nästan hälften av personalen ofta eller då och då i början av försöket. I slutet av försöket upplever de värk sällan eller någon gång då och då, en tydlig förbättring.

Upplevd värk	Början	Slutet
<i>Mycket ofta/Ofta</i>	1	0
<i>Då och då</i>	3	2
<i>Sällan</i>	5	4
<i>Aldrig</i>	1	4

Figur 13 Upplevd värk i början och i slutet av försöket.

När det handlar om upplevda rygg- och nackbesvär kan vi också här se en förbättring. I början så är det hälften som svarar ofta eller då och då medan andra hälften svarar sällan i början av försöket. I slutet av försöket är det en majoritet som uppger att sällan eller aldrig upplever rygg- och nackbesvär.

Upplevda rygg- och nackbesvär	Början	Slutet
<i>Mycket ofta/Ofta</i>	1	0
<i>Då och då</i>	4	3
<i>Sällan/Aldrig</i>	5	7

Figur 14 Upplevda rygg- och nackbesvär i början och i slutet av försöket.

När det gäller upplevd trötthet är det något som en majoritet upplever ofta eller då och då i början av försöket. Här syns en stor skillnad mot i slutet av försöket då de flesta uppger att de sällan/aldrig upplever trötthet.

Upplevd trötthet	Början	Slutet
<i>Mycket ofta/ofta</i>	3	2
<i>Då och då</i>	5	2
<i>Sällan/Aldrig</i>	2	6

Figur 15 Upplevd trötthet i början och i slutet av försöket.

Oro, nedstämdhet eller ångest upplever de flesta av personalen mycket ofta, ofta eller då och då i början av försöket, medan bara cirka en tredjedel uppger att de sällan eller aldrig upplever det. Även här kan vi se en märkbar skillnad i slutet av försöket då majoriteten sällan eller aldrig upplever oro, nedstämdhet eller ångest.

Upplevd oro, nedstämdhet eller ångest	Början	Slutet
<i>Mycket ofta/Ofta</i>	3	1
<i>Då och då</i>	4	3
<i>Sällan/Aldrig</i>	3	6

Figur 16 Upplevd oro, nedstämdhet eller ångest i början och i slutet av försöket.

Maximal syreupptagningsförmåga

Syreupptagningsförmåga är ett mått på hjärtats förmåga att pumpa blod till musklerna i förhållande till individens vikt och mäts i ml O₂/kg*min, (milliliter syre/kilo kroppsvikt per minut). Syreupptagningsförmågan ger därmed en indikation på hur väl hjärtat arbetar. Hälsoprofilen utgår från att ett värde på 35 mlO₂/kg*min är en hälsosam nivå. Detta värde motsvarar att springa 2 km på 12 minuter eller snabbare. Om nivån ligger under detta värde anser man att hälsoriskerna ökar och individen kan få svårt att klara av normala fysiska belastningar i arbetet och på fritiden.

Personalen har ökat sin syreupptagningsförmåga under försöket. I början av försöket var det en majoritet som hade ett värde med risk för ohälsa, medan i slutet har flera i personalen förbättrat sin syreupptagningsförmåga då siffrorna nästan är omvända, majoriteten ligger nu på en tillfredställande nivå.¹ Resultatet visar att friskvården som ingick i försöket sannolikt har haft inverkan på personalens syreupptagningsförmåga.

Syreupptagningsförmåga	Början	Slutet
<i>Ej tillfredställande nivå</i>	56 %	33 %
<i>Tillfredställande nivå</i>	44 %	66 %

Figur 17 Syreupptagningsförmåga i början och i slutet av försöket.

BMI

BMI är en förkortning av Body Mass Index och ett sätt att beskriva förhållandet mellan en individs vikt och längd. BMI är ett officiellt mått som används av bland annat

¹ När det gäller maximal syreupptagningsförmåga är det 9 personer av 10 anställda som har genomfört undersökningen. Övrig del av HPB har genomförts av 10 personer av 10 anställda i försöket.

Världshälsoorganisationen (WHO) och ger en anvisning om övervikt, normalvikt och undervikt (WHO, 2018).

<i>BMI-tal</i>	Vikt
<i>Under 18,5</i>	Undervikt
<i>18,5 – 25</i>	Normalvikt
<i>25 – 30</i>	Övervikt
<i>Över 30</i>	Svår övervikt

Figur 18 BMI-tal

Det finns dock anledning till eftertanke när man mäter BMI. BMI-värdet tar inte hänsyn till kroppssammansättningen när det gäller muskelmassa eller fettfördelning, vilket kan ha stor betydelse för hälsan. En vältränad individ med hög andel muskelmassa kan ha samma vikt och längd som en otränad individ med hög andel kroppsfett, men individerna kan ändå få samma BMI-värde. Man bör också komma ihåg att normalområdet för BMI omfattar många kilon. En individ som är 170 cm lång kan väga både 54 kg eller 72 kg och anses som normalviktig, det finns utrymme för en variation på 18 kilo inom normalvikt.

När det gäller personalens BMI så kan vi se att en jämn fördelning mellan normalvikt och övervikt i början av försöket. I slutet av försöket är värdena något förändrade och majoriteten av personalen ligger på en normalvikt.

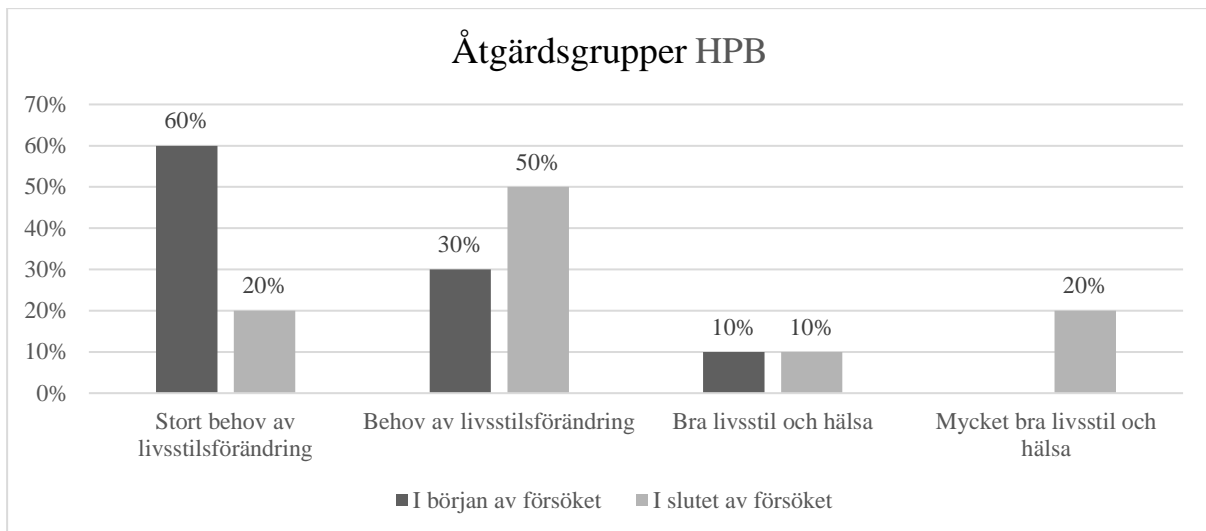
<i>BMI</i>	Början	Slutet
<i>Undervikt</i>	0	0
<i>Normalvikt</i>	5	6
<i>Övervikt</i>	4	4
<i>Svår övervikt</i>	1	0

Figur 19 BMI-värden i början och i slutet av försöket.

Åtgärdsgrupper

Baserat på personalens totala resultat gör HPB en kategorisering i fyra olika grupper där den totala livsstilen bedöms.

Förändringen vi kan se är att flera i personalen har gått från att vara i stort behov av en livsstilsförändring till att vara i behov av en livsstilsförändring. Ett mindre antal av personalen beskrivs ha en mycket bra livsstil och hälsa i slutet av försöket.

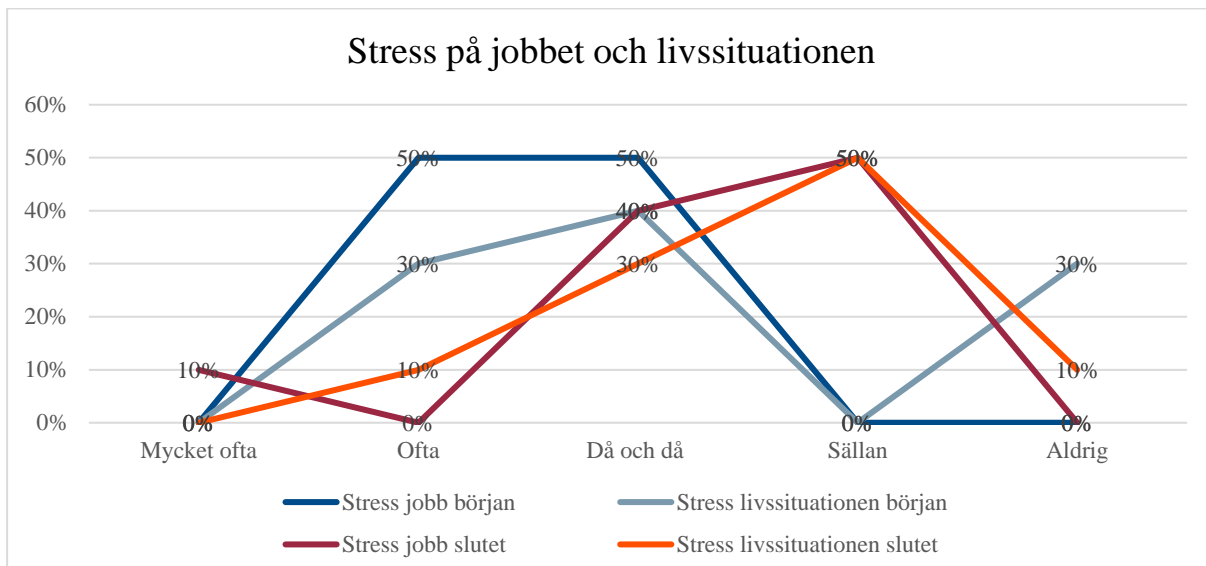


Figur 20 Åtgärdsgrupper i början och slutet av försöket enligt HPB.

Samband

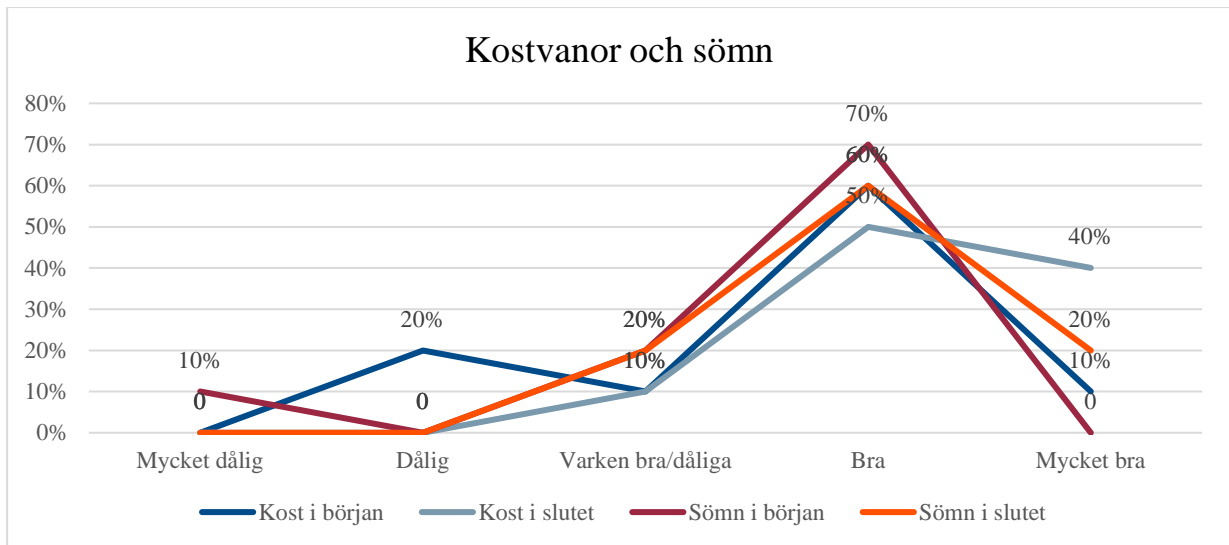
För att fördjupa kunskapen kring personalens hälsa har jag även sökt efter olika samband i datamaterialet.

Ett samband är det mellan upplevd stress på jobbet kontra upplevd stress i livssituationen. Det vi kan se är att dessa kurvor följer varandra både i början och i slutet av försöket. Stressen är betydligt större i början av försöket både på jobbet och när det gäller hela livssituationen, och minskar i slutet av försöket.



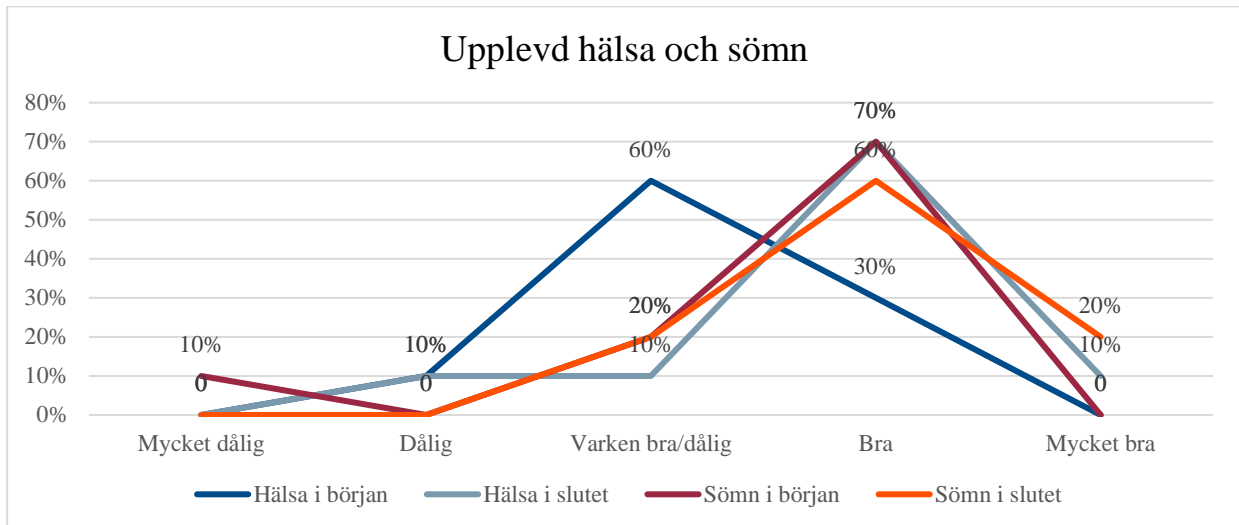
Figur 21 Samband mellan stress på jobbet och livssituationen

Ett annat samband som framträder är det mellan sömn och kost. Fler uppger att de har bättre sömnvanor än kostvanor, men det är tydligt att både sömnen och kosten förbättras under försöksperioden, särskilt kostvanorna, där flertalet uppger att de har bra eller mycket bra kostvanor.



Figur 22 Samband mellan kostvanor och sömn

Ytterligare ett samband är det mellan sömn och upplevd hälsa. Både sömnen och den upplevda hälsan har förbättrats i slutet av försöket. Den upplevda hälsan och sömnen har i slutet av försöket nästan identiska värden, vilket tyder på ett tydligt samband mellan dessa.



Figur 23 Samband mellan upplevd hälsa och sömn

Sammanfattning

HPB visar att försöket haft positiv effekt på personalens hälsa inom flera områden. Personalen upplever att den totala hälsan har förbättrats, både när det gäller upplevd hälsa, motion/träning, kostvanor, stress, sömn, tid för återhämtning och upplevda symptom. När det

gäller den maximala syreupptagningsförmågan så har försöket inneburit att en majoritet av personalen gått från att ligga under den tillfredsställande nivån till att ligga på en tillfredsställande nivå eller över. När det gäller BMI har förändringen skett i mindre grad, men en majoritet av personalen ligger i slutet av försöket på normalvikt, i motsats till i början av försöket då hälften av personalen låg på normalvikt och hälften på övervikt.

Enligt HPB har dock flertalet i personalen fortfarande behov av en livsstilsförändring i slutet av försöket, endast ett fåtal har uppnått en mycket bra hälsa och livsstil. Men en förbättring har ändå skett då en majoritet av personalen i början av försöket bedömdes vara i *stort* behov av livsstilsförändring och i slutet av försöket enbart i behov av livsstilsförändring.

De samband som framträder är mellan stress på jobbet och stress i livssituationen, kostvanor och sömn samt sömn och upplevd hälsa. Siffrorna visar att stressen minskar i och med försöket, speciellt stress avseende hela livssituationen. När det gäller kostvanor och sömn samt sömn och upplevd hälsa, så förbättras även dessa genom försöket, det som skiljer ut sig är att en majoritet upplever sig ha bra eller mycket bra kostvanor i slutet av försöket, medan när det gäller både sömnen och den upplevda hälsan nöjer sig majoriteten med att svara att de är bra.

HPB undersöker både personalens upplevda och reella hälsa och visar på att både upplevelsen och den fysiska hälsan faktiskt har ökat under försöksperioden. Många delar samverkar och påverkar varandra och det är svårt att skilja vad som ger vad, utan det som kan konstateras är en uppåtgående hälsospiral som innefattar många perspektiv av välmående så som förbättrad sömn, minskad stress, bättre kostvanor och ökad fysisk aktivitet.

7. Resultat del 2: Intervjustudie

I följande resultatavsnitt presenteras resultatet från intervjustudien som utgår från studiens andra forskningsfråga. Personalens och förskolechefens framställningar belyser på ett konkret sätt vilken påverkan försöket haft för verksamheten. Den institutionella profilen som framträder i analysen handlar om att förskolan som organisation har utvecklat nya gemensamma normer och föreställningar om vad arbetet på förskolan innebär och utifrån detta har jag identifierat fem områden inom vilka försöket har påverkat förskolans verksamhet, arbetsmiljö, organisation, kommunikation, lärande och hälsa. Avsnittet avslutas med en sammanfattning.

Arbetsmiljö

Innan försöket beskrivs förskolan som en arbetsplats med hög personalomsättning och en hög psykosocial arbetsbelastning av både förskolechefen och personalen. Stressnivån var hög och vikarierna många, vilket innebar en instabil verksamhet där både personal och barn upplevde oro och kaos. Det fanns tidigare motsättningar i personalgruppen på grund av olika förhållningsätt gällande arbetsformer och struktur samt avsaknad av kontinuitet i ledarskapet.

Barnskötare 1: [...] det var väldigt tufft här innan. På den avdelningen där jag jobbar så var det svårt att behålla vikarier. Dom ville inte jobba hos oss. Dom kunde gråta liksom, och även jag tyckte det var väldigt tufft när jag kom hem. Det var en som blev anställd som jobbade en vecka, grät och sa upp sig. Själva klimatet här som det var för ett år sen - det var det värsta jag varit med om jag har ändå jobbat i tolv år som barnskötare [...].

Barnskötare 2: Ja, det är stor skillnad nu jämfört med hur det var i september förra året.

Barnskötare 1: Jag hade sagt upp mig om det hade varit lika dant. Det hade jag gjort. [...] det var så rörigt så varje dag jag kom hem var jag tvungen att lägga mig i ett tyst mörkt rum och bara blunda en stund, innan jag ens kunde prata med min sambo.

Även förskollärarna ger uttryck för samma uppfattning:

Förskollärare 1: [...] ingen ville typ jobba kvar. De tyckte alla var stressade och trötta. Det hade varit så mycket. Och varför ville ingen jobba här typ, varför? Det var en sådan personalbrist.

Det finns även en konsensus i samtalen om att förskolan nu blivit en attraktiv arbetsplats och att den psykosociala arbetsmiljön på förskolan har förändrats. En av förskollärarna uttrycker det så här:

Förskollärare 1: Det här är en förskola som ingen vikarie velat jobba på och nu är det en förskola där de ringer vår chef och frågar: kan jag få anställning? Det är jättestor skillnad.

Informanterna är överens om att förskolan har gått från att vara en arbetsplats som ”ingen ville jobba på” till att bli en arbetsplats man söker sig till. Resonemanget i samtalen visar på

att en stor förändring har skett när det gäller den förhärskande föreställningen om vad det innebär att arbeta på den aktuella förskolan.

Försöket har också lett till att personalomsättningen har minskat och att behöriga förskollärare har kunnat rekryteras. Innan försöket fanns endast en behörig förskollärare anställd på förskolan, men i och med försöket har man kunnat rekrytera ytterligare två förskollärare och en genuspedagog. Enligt förskolechefen var det grundläggande syftet med ansökan att det ”saknades kompetens”. Förskolechefen påtalar hur viktigt det är med behöriga förskollärare i verksamheten:

Förskolechefen: Det är en stor förändring som har skett mycket tack vare att vi fick personal med kompetens, det är det som är hela grejen med förskolan. Avsaknaden av kompetenta förskollärare påverkar förskolans kvalitet.

Förskolechefen berättar att det tidigare var mycket svårt att rekrytera förskolepersonal med rätt utbildningsnivå, dels beroende på att förskolan ligger i ett socialt utsatt område, men också för att bristen på behöriga förskollärare är ett stort problem nationellt.

Detta avsnitt har fokuserat kring personalens framställning av hur det tidigare varit och hur det blivit att arbeta på den aktuella förskolan. Den institutionella profilen som synliggörs visar att föreställningen om vad det innebär att arbeta på förskolan har förändrats, från att ha varit en instabil arbetsplats som präglats av intresseskillnader och osäkerhet gällande kontinuitet hos personalen, till att bli en förskola som kännetecknas av utbildad personal och minskad personalomsättning. Försöket har medfört att den psykosociala arbetsmiljön har förbättrats samt möjliggjort att personal med rätt utbildningsnivå kunnat rekryteras och att personalomsättningen minskat. Förskolans samlade kompetens, dvs. summan av de kompetenser och färdigheter som de anställda besitter, har ökat genom försöket och detta har fått grundläggande betydelse för barnens lärande, vilket jag återkommer till under rubriken Lärande.

Organisation

Förutom att den psykosociala arbetsmiljön har förbättrats och förskolans samlade kompetens har ökat har man också format en ny organisering av det dagliga arbetet. I den nya organiseringen utgår man från att man vill utnyttja förskollärarnas kompetens när det är flest barn på plats. Istället för att ha tre arbetspass, så som tidig, mellan och sen, vilket var det traditionella upplägget har man nu fördelat passen så att förskollärarna har sin arbetstid när majoriteten av barnen har sin vistelsetid. Det innebär att förskollärarna jobbar mellan kl. 09-14 medan barnskötarna är schemalagda för att öppna eller stänga, sedan har man också anställt s.k. löpare² som går mellan avdelningarna och finns på plats mellan kl. 11-13 då personalen har rast vid olika tidpunkter. Men att komma fram till ett schema som fungerat har varit en krävande process:

² Löpare är barnskötare som jobbar med att lösa av personal på olika avdelningar på flera förskolor under dagen.

Förskolechefen: Just att ta fram ett schema som fungerar har varit den största utmaningen. Det har varit lite att vi har lärt oss längs vägen, vi har uppdaterat och testat igen och nu har vi ett schema som fungerar [...]

Förskolechefen konstaterar att när det gäller personalens välmående, så är inte bara den reducerade arbetstiden och friskvården som är centralt, utan att hela försöket förutsätter en god organisation. Samma resonemang återkommer personalen till i samtalen och påtalar vikten av struktur och ett fungerande schema. Upplevelsen är att försöket startades väldigt ”plötsligt” och det finns önskemål om längre startsträcka och mer tid för förberedelse och information:

Barnskötare 5: Fanns inga färdiga scheman. Det har varit snurrikt.

Barnskötare 1: Nu har vi fått lägga mycket tid på att lära känna varandra som, alltså projektet är jättebra i sig. Men det hade blivit ännu bättre om man hade rätt personal på rätt plats och schema och hade kunnat lära känna varandra och kunnat prata ihop sig några månader i alla fall innan projektet startade.

Personalens föreställningar om vad arbetet innebär har i och med den nya organiseringen förändrats, en process som enligt förskolechefen inte varit helt enkel. Förskolechefen menar att försöket ”har rört om hela verksamheten” och beskriver processen som ”en omskakning av verksamheten”. Från förskolechefens perspektiv har det nya schemat inneburit att personalen fått reflektera över förskolans uppdrag och sin egen roll, i förhållande till hur man arbetat tidigare:

Förskolechefen: Man har fått tänka om hela verksamheten. Man har fått komma ut från sina ’comfort zones’. Nya saker och nya tankar har varit väldigt väldigt svårt för medarbetarna. Man har fått glädje av kortare arbetsdagar men att samtidigt se att uppdraget påverkas av det här, det har det varit lite problem med.

Förskolechefen framhåller att personalen gynnats av den reducerade arbetstiden, men att de samtidigt fått sätta sitt eget och förskolans uppdrag i ett nytt perspektiv. Detta kommer till uttryck på olika sätt när rollfördelningen mellan de olika yrkeskategorierna diskuteras i de två olika fokusgrupperna med personalen. Förskolan är uppbyggd i arbetslag liksom de flesta förskolor och leds av förskollärarna. Förskollärarna upplever att deras ledarskap främjas av den tydliga organiseringen på förskolan:

Förskollärare 1: Det är vi två som leder på vår avdelning. Det är vi som har planeringstiden och vi behöver inte ägna så mycket tid åt att förhandla om ledarskap som det kan vara i ett arbetslag. Särskilt när man kommer ny som förskollärare och det kan finnas barnskötare där som har jobbat länge och som är en stark ledare och personlighet. [...] jag upplever att man inte behöver brottas för att få ledarskapet utan det ges till mig.

Hos de intervjuade förskollärarna finns en uppfattning om att deras ledarskap kan bli ifrågasatt, speciellt när man börjar på en ny förskola. Men de upplever att organiseringen i försöket ger dem förutsättningar att genomföra sitt uppdrag på ett naturligt sätt genom att förskollärarnas roll och funktion tydliggörs.

Detta avsnitt har fokuserat kring den nya organiseringen av förskolan. Den institutionella profilen visar att personalens föreställningar om vad arbetet innebär för de olika yrkeskategorierna förändrats i och med den nya organiseringen. Att finna en struktur och ett schema som fungerar ur flera olika aspekter har varit en krävande och problematisk process där personal och ledning jobbat tillsammans för att hitta en lösning. Justeringar har fått göras under försökets gång för att passa de lokala förutsättningarna. Samtidigt som schemat varit föränderligt har riktningen hela tiden varit fokuserad på att kompetensen på förskolan ska tillvaratas och att förskollärarna ska finnas på plats när merparten av barnen har sin vistelsetid.

Kommunikation

Försöket har medfört att kommunikationen och dialogen mellan grupperna på förskolan har förändrats. Den nya organiseringen har fått till följd att både arbetstid och arbetsuppgifter fördelats olika mellan de olika yrkeskategorierna. Traditionellt har förskollärare och barnskötare i princip haft samma arbetstider och arbetsuppgifter i verksamheten. Det har i många fall varit svårt att särskilja personalens utbildningsnivå avseende de arbetsuppgifter som utförs. Det framträder i båda fokusgrupperna att detta är ett område där det finns många olika känslor. Förskollärarna uttrycker en oro för vad som händer med det sociala samspelet mellan yrkeskategorierna när rollerna blir tydligare och arbetstiden uppdelad på ett otraditionellt sätt:

Förskollärare 1: [...] när man börjar skrapa på ytan så finns det mycket känslor kring det i båda läger liksom. Vi blir ju uppdelade.

En av barnskötarna uttrycker att uppdelningen blir särskilt tydlig genom att förskollärarna inte är med och öppnar eller stänger förskolan:

Barnskötare 4: Jag känner att det är lite orättvist att det bara är vi barnskötare och vikarier som öppnar och stänger. Förskollärarna öppnar och stänger inte.

Förskolechefen betonar vikten av att tydliggöra uppdraget för personalen. Det har blivit extra viktigt i den förändringsprocess som förskolan genomgått:

Förskolechefen: Man känner inte sitt uppdrag [...] vi måste jobba jättemycket med att förtydliga uppdraget. Vad är det som krävs av en förskollärare? Vilka uppgifter har de? Varför ska de ha planeringstid? Vad krävs av en barnskötare? [...] Hur jobbar man med det professionella uppdraget? På jobbet är man en funktion.

Även om vissa åsiktsskillnader kan uppfattas hos personalen i hur rollerna fördelats på förskolan råder ändå en konsensus om att samarbetet mellan yrkeskategorierna trots allt fungerar tillfredställande. Personalen berättar om hur personalgruppen tidigare präglats av intern splittring och motsättning inom kollegiet. Detta försvårade samarbete och samsyn. Den tydliga organiseringen har medfört att personalens uppdrag tydliggjorts och att olika yrkesroller har olika uppgifter. Även om det varit en omvälvande process, så finns det en samstämd uppfattning om ett förtroende inom arbetsgruppen:

Barnskötare 6: Jag är glad när jag kommer hem för att vi alla gör vårt bästa liksom [...] som jag sa, jag tycker mycket om personalen. De jobbar jättemycket. De kämpar mycket.

Här ger barnskötaren uttryck för att hen har tillit till att kollegorna motsvarar den gemensamma föreställningen om det som uppfattas som ett legitimt beteende på förskolan. Man ger uttryck för ett förtroende och en tillit till varandra.

Försöket har också medfört att kommunikationen med vårdnadshavarna har förändrats. I och med projektet har vårdnadshavarna blivit inbjudna till förskolan för att deras perspektiv ska bli synligt. Detta har lett till att förskolechefen har fått en annan uppfattning av vårdnadshavarna och deras förväntningar på förskolan:

Förskolechefen: Den bild som jag hade av föräldrarna har totaländrats. Man tror för att man bor i ett visst område att man inte har förväntningar, men det var väldigt tydliga förväntningar på förskolans kvalitet. De pratade om hur den höga personalomsättning har påverkat barnen och deras språkutveckling, språket har inte utvecklats på det sätt de hade förväntat sig, de hade inte skett på det sätt som de hade tänkt.

Personalen upplever att kommunikationen med vårdnadshavarna har främjats av försöket och de uppfattar vårdnadshavarna är nöjda:

Barnskötare 2: Det är skillnad på föräldrarna också. Förut hade så många frågor, varför, och dom var oroliga. Nu kommer de också så glada och vinkar.

Barnskötare 4 De är så glada när de kommer. De ser på oss när vi är glada.

Barnskötare 5: Man får fler leenden från föräldrarna också än när jag började.

För de vårdnadshavare som har barn med vistelsetid utanför den arbetstid som förskollärarna arbetar innebär emellertid försöket att den dagliga kontakten blir lidande, vilket också belyses i ett av samtalen med personalen.

Barnskötare 2: Förskollärare träffar sällan föräldrarna som kommer tidigt och lämnar barnen. Eller de barnen som går sent, de träffar inte förskollärarna.

Barnskötaren ger uttryck för de olika arbetstiderna också påverkar den naturliga kontakten med vårdnadshavarna. Förskolechefen har också reflekterat över detta, men menar att verksamheten har hittat en lösning på problemet där förskollärarna har fått justera sin arbetstid för att också hinna med den naturliga kontakten med vårdnadshavarna.

Förskolechefen: När vi la tiden mellan kl. 09.00 -14.00 så försvann tambursamtalet. Det är de små samtalen under årets gång som också är viktiga. Mina förskollärare har därför valt att skjuta på sin arbetstid för att kunna träffa föräldrar. Om vi hade kört på samma tider då hade man förlorat samtalen.

Förskollärarna bekräftar denna förändring. Dock finns det fortfarande vissa vårdnadshavare som lämnar vid öppning eller hämtar vid stängning som förskollärarna inte får den naturliga kontakten med.

Förskollärare 3: Det är några föräldrar vi aldrig träffar i stort sett.

Förskollärare 1: Och det har vi sett som en brist. Vi har justerat våra arbetstider lite. Börjar lite tidigare och slutar lite senare [...] för att vara på plats.

Detta avsnitt har uppmärksammat hur kommunikationen mellan personalen, samt vårdnadshavare och personal på förskolan har påverkats. Den nya organiseringen innebär en uppdelning av arbetsuppgifter mellan yrkeskategorierna som inte funnits tidigare och påverkar både kommunikationen och relationen mellan yrkeskategorierna, både förskollärare och barnskötare uttrycker oro och nackdelar med detta. Förskolechefen beskriver att detta område är något som man från ledningen har uppmärksammat och att man på olika sätt försökt tydliggöra de olika professionernas uppdrag utifrån styrdokumentet. När det gäller den institutionella profilen tycks det dock som om att en grundläggande föreställning är att det likväl finns ett gott samarbete i personalgruppen.

Både personalen och förskolechef ger uttryck för en fördjupad kommunikation med vårdnadshavarna. Vårdnadshavarna upplevs som mer positiva och nöjda genom försöker, vilket också bidragit till att förskolechefens föreställning om vårdnadshavarnas förväntningar på verksamheten har synliggjorts.

Lärande

En annat tydligt område där försöket påverkat förskolans verksamhet är när det gäller undervisning och fokus på lärandet i förskolan. Innan försöket beskrivs en verksamhet där både personal och barn var i behov av ledning och struktur, men på grund av den höga personalomsättningen och av avsaknaden av förskollärare var det svårt att uppnå kvalitet i det dagliga arbetet. Personalen uttrycker att de uppfattar en stor förändring när det gäller barnens lärande och lärandemiljön. I ett samtal ges exempel på en samlingsituation:

Barnskötare 1: Nu kan dom sitta en hel samling, vara i samlingen och ta del av det vi sjunger, det vi gör. De är med. Och innan hade vi inte samlingar. De sprang runt på möbler, under möbler och kastade saker och slog varandra och skrek högt varje dag. Det gör de inte alls på samma sätt längre.

Barnskötare 5: Men man får förstå, barnen var ju också vilsna för de hade hela tiden vikarier. Varje dag kom det nytt besked så de hade inte något förtroende för någon där. De var ju lika vilsna som vi var.

Barnskötare 4: [...] i och med att det bara är sex timmar i barngrupp nu i genomsnitt så orkar man ju ge mer av sig själv och det behövs i vår barngrupp, att man är med.

De gemensamma föreställningarna som barnskötarna ger uttryck för visar på flera viktiga aspekter och förutsättningar för barns lärande. Barnskötarna understryker att lärmiljön på förskolan har förändrats och att kommunikationen och interaktionen mellan förskolepersonalen och barnen har förbättrats. De sätter fokus på det som är det centrala i förskolans kvalitet, nämligen förskolepersonalens resurser att möta varje barn utifrån deras förutsättningar och vara närvarande i barngruppen. Förskolechefen ser också en tydlig skillnad när det gäller lärmiljön på förskolan:

Förskolechefen: När jag började som chef till nu är det väldigt stora skillnader, det jag ser är att lärmiljöerna ändras, jag ser en utveckling. Man tänker ett steg längre, vi har mål med vår verksamhet, man skapar förutsättningar för barnen att utvecklas.

Detta gynnar också förskolans kompensatoriska uppdrag som är extra viktigt i det område där förskolan är belägen. Förskolechefen understryker vikten att få med sig det svenska språket:

Förskolechefen: Är man på en förskola där man inte får möjlighet till språkutveckling hamnar man efter. Har man inte ord för tankar och känslor eller det man ser är det svårt att vara kreativ. Språket är grunden för utveckling för barnen, och jag märker en stor förändring när det gäller språket. Barnen har lärt sig att uttrycka sig. Det här värmer mig om hjärtat. Här har vi säkerligen kommit en bra bit på väg. Vi erbjuder bättre verksamhet för barnen.

Detta avsnitt har lyft fram barnens lärande i förskolan. Försöket har möjliggjort ett helt nytt fokus på lärandet i verksamheten som inte fanns tidigare. Genom en ny stabilitet i personalgruppen med en ökad samlad kompetens har förutsättningarna för personalens pedagogiska relationer med barnen ökat. Förskolechefen ger uttryck för att hen kan se en progression i verksamheten både när det gäller barnens språkutveckling och lärmiljöerna. Förskolans institutionella profil som åskådliggörs visar att föreställningarna om barnens lärande på förskolan har förändrats, från att inte ha varit i fokus har nu lärandet lyfts fram och förskolan rymmer flera stimulerande lärmiljöer för barnen.

Hälsa

Ett återkommande samtalsämne i fokusgrupperna är personalens upplevda välmående. Genomgående beskrivs den positiva skillnaden i förhållande till hur det var innan försöket startade. Personalen upplever att man genom den reducerade arbetstiden har fått en bättre balans mellan jobb och privatliv och att detta avspeglar sig även på arbetsprestationen. Förskollärarna diskuterar vid ett tillfälle hur de upplever de kan hushålla med sin energi på ett sätt som inte var möjligt tidigare:

Förskollärare 1: Alltså jag tänker det är ju jättestor skillnad, man ska orka fem timmar i barngrupp eller åtta timmar i barngrupp, vilken kvalitet jag upplever att jag kan ge barnen [...] man har en viss mängd av energi som man ska lägga på sitt jobb. Och sen så när det är enorma behov så vi kan inte säga att nu ska vi ta en paus. [...] Det går ju inte i en full barngrupp utan vikarier, utan då får man ta en del på reserven och det upplever jag att vi inte behöver göra nu. [...] Det gick åt mycket tid att tänka på jobbet, på alla konflikter.

Förskollärare 2: Precis jag håller med [...] innan när jag jobbade 8 timmar så var det som du säger, man tänkte mycket på förskolan och barngruppen. När man slutade jobbet så tänkte man på jobbet, kraften dras ju bara till det. Nu när vi har mindre timmar hinner man koppla av [...] Det känns som en stor skillnad.

Ett kontrasterande utdrag från barnskötarnas samtal illustrerar också upplevelsen av att få mer energi till privatlivet. Barnskötarna beskriver hur det var tidigare, då de upplevde att de behövde välja var de skulle lägga sin energi, antingen hemma eller på jobbet:

Barnskötare 3: Jag fick välja mellan att vara en bra pedagog eller en bra mamma. Och då blev det valet att vara en bra pedagog. Blev det ju. Det var där man spenderade sin dag mest liksom. Men nu upplever jag, när det är sex timmar [...] då hittar man en bättre balans. Man har mer ork till att vara både en bra pedagog och komma hem och vara en bra mamma liksom.

Barnskötare 4: Det håller jag med om.

Barnskötare 3: Inte bara mamma alltså, även om du inte har barn, du orkar att vara med familjen du har där hemma eller dina vänner. Innan fanns inte det. Det var bara hem liksom och i stort sett bara lägga sig.

Barnskötare 5: Det blir mer tid över utan att behöva känna sig hyperstressad. Så stressnivån har ju gått från ohälsosam till normal.

I båda fokusgrupperna uttrycker samtalen konsensus kring uppfattningen att en legitim strategi för att orka med arbetsdagen tidigare var att prioritera arbetet framför privatlivet. Det utmärkande föreställningen som uttrycks i och med försöket är däremot att personalen fått mer energi både på jobbet och i privatlivet, oavsett civilstånd. Från att tidigare bara orkat fokusera på att prestera på jobbet finns nu kraft kvar till familjen, vännerna eller fritidsintresset.

Detta avsnitt har uppmärksammat personalens upplevda hälsa. Det råder en stark konsensus om att personalen upplever mer energi i sin vardag och att de kan ge mer både i sin professionella roll, men även i det privata livet. Den institutionella profilen som synliggörs visar föreställningen om att personalen upplever sig ha mer energi och ork i sitt arbete till skillnad mot tidigare.

Sammanfattning

Utifrån min andra forskningsfråga har denna studien identifierat fem olika områden där verksamheten har påverkats. Resultatet visar att försöket haft tydlig påverkan inom dessa fem områden, samtidigt som det funnits viss svårighet att särskilja dessa områden från varandra då de samspelar och växelvis påverkas av varandra.

Arbetsmiljön är ett område som lyfts fram i informanternas framställningar och då främst den psykosociala arbetsmiljön. Informanterna beskriver att förskolan har gått från att vara en arbetsplats med hög personalomsättning, till att vara en attraktiv arbetsplats genom försöket. Studien visar att den institutionella profilen som genomsyrar beskrivningarna visar på en föreställning om att förskolan har förbättrats avsevärt när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. Flera nya förskollärare och en genuspedagog har rekryterats och den samlade kompetensen på förskolan har ökat och fått betydelse för flera områden, t.ex. lärandet.

Organisationen har förändrats genom försöket och arbetsuppgifterna har fördelats på ett tydligare sätt mellan de olika yrkeskategorierna. Det har varit en lång och föränderlig process

att forma ett fungerande schema, där ledning och personal arbetat tillsammans. Man har frångått de traditionella arbetspassen, tidig, mellan och sen till att istället utformat schemat så att förskollärarnas kompetens tillvaratas. Förskollärarna är schemalagda mellan klockan 09.00 – 14.00 då flest barn har sin vistelsetid, och barnskötarna är de som tar de tidiga och sena passen. Förskollärarna upplever att den nya organiseringen gynnar deras ledarskap och de upplever sig mindre ifrågasatta.

Kommunikationen är ett område som informanterna belyser på olika sätt i sina utsagor. Genom den nya organiseringen med en tydlig uppdelning av arbetsuppgifter mellan yrkeskategorierna finns dels en oro hos förskollärarna för hur det påverkar det sociala samspelet i personalgruppen, dels uttrycker barnskötarna också vad de uppfattar som nackdelar med uppdelningen. Förskolechefen å andra sidan ger uttryck för att detta är ett område man jobbar mycket med och behöver belysas utifrån styrdokumentet om vilka krav som ställs på de olika yrkeskategorierna. En konsensus råder dock i samtalen om att personalgruppen lever upp till de normer och regler som råder på arbetsplatsen. Man uttrycker en positiv bild av kollegiet och arbetskamraternas arbetsinsats.

Förutom kommunikationen mellan personalen belyser informanterna också kommunikationen mellan personal och vårdnadshavare. Förskolechefen uttrycker att hen fått en ny uppfattning om vårdnadshavarna och deras förväntningar på verksamheten i och med att försöket bidragit till att hen interagerat mer med vårdnadshavarna. Personalen uttrycker att de upplever att vårdnadshavarna är nöjdare och gladare. Det framkommer också att den nya organiseringen bidrar till att de vårdnadshavare som lämnar tidigt eller hämtar sent förlorar den naturliga kontakten med förskollärarna, eftersom de inte finns på plats då de besöker förskolan. Detta är ett faktum som både personal och förskolechef är medvetna om och som de försöker hitta en lösning på, t.ex. att justera förskollärarnas arbetstider vid några tillfällen.

Lärandet har synliggjorts genom försöket och fått ett nytt fokus. Både personalen och förskolechefen beskriver en förhöjning av förskolans lärmiljöer och barnens möjlighet till lärande. Innan försöket fanns ett stort behov i verksamheten av ledning och struktur, dels på grund av den höga personalomsättningen men också på grund av avsaknaden av förskollärare. Genom samtalen blir det tydligt att en konsensus föreligger kring föreställningen att barnen har getts bättre förutsättningar för att utveckla sina kunskaper. Förskolechefen understryker att detta är viktigt, inte minst ur ett språkutvecklande perspektiv eftersom förskolan ligger i ett socialt utsatt område där en majoritet av vårdnadshavarna har ett annat modersmål än svenska.

Hälsan är ett återkommande samtalsämne i fokusgrupperna. Personalen är eniga om att de märker stor skillnad på den upplevda hälsan i och med försöket. Flera av informanterna beskriver att de tidigare lade all sin energi på jobbet för att orka med arbetsbelastningen, efter arbetsdagen hade de ingen kraft kvar för familj, vänner eller fritidsintressen. Under försöket däremot upplever personalen att energinivån ökat och att det finns ork kvar hela dagen, inte enbart till arbetsdagen utan också till privatlivet.

8. Diskussion

Denna studie har undersökt ett försök med arbetstidsförkortning och friskvård på en förskola. Frågeställningarna har handlat om hur försöket har påverkat verksamheten samt personalens hälsa. Resultatet visar på att försöket har bidragit till att förskolans sammansatta institutionella profil explicit har förändrats. Profilen synliggör att försöket påverkat förskolans verksamhet inom fem områden; arbetsmiljö, organisation, kommunikation, lärande och hälsa. När det gäller personalens hälsa visar resultaten att försöket haft flera goda hälsoeffekter bland personalen. Både den upplevda hälsan och den faktiska hälsan har förbättrats.

Detta avsnitt är uppdelat i olika delar där jag i de första tre avsnitten diskuterar och problematiserar dilemman som jag ansett intressanta utifrån studiens resultat och frågeställningar i förhållande till tidigare forskning. Efter detta följer en teoridiskussion följt av en metoddiskussion där jag reflekterar över alternativa teorier och tillvägagångsätt. Därefter avslutas diskussionsavsnittet med förslag till fortsatt forskning samt ett resonemang kring studiens externa validitet.

Höjd kvalitet

Resultatet visar att försöket har möjliggjort en vändning för den aktuella förskolan och bidragit till att förskolas kvalitet förbättras i betydande utsträckning genom försöket och på så sätt gynnat skolutvecklingen. En slutsats, utifrån studiens resultat, är att detta främst beror på tre faktorer. Dessa faktorer är svåra att dra tydliga gränser emellan då de samverkar och interagerar med varandra i hög grad, men jag gör ändå ett försök till identifikation av de områden jag anser har möjliggjort kvalitetshöjningen. Dessa är:

- Förbättrad psykosocial arbetsmiljö.
- Minskad personalomsättning.
- Möjlighet till rekrytering av förskollärare.

När det gäller den förbättrade psykosociala arbetsmiljön bidrar denna till att barnens lärande främjas i hög grad. Förskolans kvalitet avgörs enligt tidigare forskning i mötet mellan barnet och förskolans personal (Persson, 2017). Undervisning av hög kvalitet i förskolan definieras som relationell, interaktiv och kommunikativ (Sheridan & Williams, 2018). Genom försöket har personalen fått förutsättningar att bemöta barnen på ett professionellt sätt. Personalen ger uttryck för att de har förutsättning att vara närvarande i barngruppen på ett sätt som inte var möjligt tidigare på grund av hög stress. Personalen upplever att den upplevda hälsan har förbättrats avsevärt genom försöket och att de nu har mer kraft och energi både i arbetet och privat. Minskad personalomsättning och en högre kontinuitet i personalgruppen ger också förutsättningar för höjd kvalitet i verksamheten. Enligt Sheridan & Williams (2018) är relationen mellan förskolepersonal och barn av största vikt för barnets lärande. I en verksamhet med hög personalomsättning blir därför kvalitén nedsatt på grund av att det viktiga relationsbyggandet avstannar eller uteblir helt. En annan viktig faktor för förskolans kvalitetsutveckling är att förskolan kunnat rekrytera utbildade förskollärare. Att personalens utbildningsnivå har betydelse för förskolans kvalitet visar den genomgång av tidigare forskning som jag redogjorde för under rubriken Undervisning och kvalitet i förskolan i avsnittet Bakgrund och tidigare forskning. Betydelsen av utbildad personal visar också studier

inom skolutveckling, t.ex. Gustafsson och Myrberg (2002) som skriver att lärarnas kompetens är av största vikt för elevers resultat. Emellertid är detta problematiskt för många förskolor eftersom det är större efterfrågan på legitimerade förskollärare än vad som finns att tillgå.

I linje med detta resonemang är det viktigt att förtydliga att resultatet visar att det *inte* är försöket i sig som genererat kvalitetshöjning av förskolan. Med utgångspunkt i tidigare forskning (Persson, 2017; Sheridan & Williams, 2018) går det istället konstatera att det är en kombination av en förbättrad psykosocial arbetsmiljö, minskad personalomsättning samt rekrytering av förskollärare som ligger till grund för kvalitetshöjningen. Dessa tre faktorer har tillsammans bidragit till utvecklingen av verksamheten. Försöket var dock en avgörande förutsättning för att dessa tre faktorer skulle kunna bidra till höjd kvalitet. Det är i sammanhanget intressant att ställa frågan om det finns andra förutsättningar som kan fungera på liknande sätt som föreliggande försök? Arbetstidsförkortning är ett kostnadskrävande projekt och ofta av tillfällig karaktär (Backström, 2006; Lorentzon, 2017). Kan ett försök av tillfällig art ha bestående effekt på en verksamhets kvalitet? Vilka långsiktiga lösningar finns det som kan säkerställa kompetensförsörjning inom förskola och skola? Detta är relevanta och viktiga frågor, inte minst för den aktuella förskolan. Utifrån detta resonemang ger jag implikationer för vidare studier under rubriken Fortsatt forskning.

För barn med ett annat modersmål än svenska är förskoleverksamheten mycket viktig för språkutvecklingen (Engdahl & Ärlemalm-Hagsér, 2015) både kortsiktigt och långsiktigt. Förskolepersonalens uppdrag utifrån läroplanen är att erbjuda barnen en rik och stimulerande språkmiljö, något som är extra viktigt i ett socialt utsatt område, där förskolans kompensatoriska uppdrag blir tydliggjort. Tidigare forskning (Persson, 2017) lyfter fram att förskolor med hög kvalitet har störst betydelse för barn från socialt utsatta förhållande. Det är därför hoppfullt att studiens resultat visar på att det går att vända en problemfylld förskola i ett utsatt socialt område. Förskolans möjlighet att verka för social jämlikhet är mycket stor (Persson, 2017) därför är det också av största vikt att förskolor i socialt utsatta områden får möjlighet att höja sin kvalitet. Rapporter från personal inom förskolor runt om i Sverige (Förskoleupproret, 2018) lyfter fram bilden av att det finns många förskolor i behov av kvalitetshöjning och utveckling och för att möta behoven behövs insatser från både huvudmän och politiker. Betydelsen för det enskilda barnet kan vara avgörande både vad gäller språkutveckling och möjlighet till att på längre sikt utvecklas till en välfungerande samhällsmedborgare. Resultatet i denna studie synliggör att ett instrument för att höja kvalitén i förskolan är att använda sig av arbetstidsförkortning och friskvård, om så bara under en begränsad period för att komma tillrätta med problem eller svårigheter.

Ledarskap och organisering

En av barnskötarna beskriver att både personalen och barnen var ”vilse” innan försöket och saknade tydlig ledning i verksamheten. Detta är intressant att uppmärksamma ur ett skolutvecklingsperspektiv. I Jarl, Blossing och Anderssons (2017) studie lyfts samsyn och samverkan fram som en viktig del av en verksamhet som gynnar lärande. Likaså Sheridan (2001) lyfter fram att förskolor med hög kvalitet utmärks av samsyn. Tydlig ledning med tydliga mål för verksamheten med lärande i fokus är också en viktig del för att gynna lärande (Jarl, Blossing & Anderssons, 2017). Detta uppdrag läggs enligt styrdokumenterna både på förskollärare och förskolechef i förskolan. Den tydliga organiseringen i försöket tillvaratar förskollärarnas kompetens och främjar deras ledarroll i arbetslaget och därmed

skolutvecklingen, dvs. barnens lärande och utveckling. Förskolechefen ger också uttryck för ett starkt engagemang med fokus på barnens lärande. Det är implicit i resultatet att det inte enbart krävs utbildade förskollärare och barnskötare för att utveckla verksamheten utan också en engagerad förskolechef/ledning.

Även om informanternas utsagor lyfter fram flera positiva aspekter av organiseringen av förskollärarnas arbetstid, t.ex. att det förtydligar deras ledarskap och gynnar samarbetet dem emellan så är det intressant att problematisera den effekt som uppdelningen mellan de olika yrkeskategorierna får, något som både barnskötare och förskollärare framför i samtalen. Styrdokumentet är tydliga med att det är förskolläraren som ansvarar för undervisningen, trots att detta kan vara problematiskt då lärande sker i både formella och informella lärsituationer. Förskolan har inga schemalagda definierade tillfällen för lärande i form av lektioner, utan ska ge möjlighet till ständigt lärande. Det föreligger inte någon dikotomi mellan det formella och informella lärsituationerna då det ofta samverkar och influeras av varandra, snarare utgörs de av ett kontinuum för barnen. Ett barn kan inte skilja på de formella och informella lärsituationerna utan hela dagen utgörs av nya upptäckter och kunskaper. Förskollärarna i försöket är endast schemalagda mellan kl. 09-14, medan barnens lärande pågår kontinuerligt under hela dagen. Organisationen tydliggör förskollärarnas ansvar och uppdrag, samtidigt som det utifrån ett skolutvecklingsperspektiv kunde tyckas vara en fördel om utbildad personal funnits på plats hela dagen, inte bara när de flesta barnen har sin vistelsetid. Viktigt också att understryka att organiseringen på den aktuella förskolan är ytterst kontextuell utifrån de lokala förutsättningarna. I resultatet framkommer en implicit oro kring uppdelningen av personalen, något som är viktigt att lyfta fram för att värna personalens samarbete och samsyn i uppdraget. Målinriktat ledarskap som anger verksamhetens mål och förtydligar roller och uppdrag är en viktig förutsättning för att personalen ska kunna ha en samsyn och en god samverkan, vilket i sin tur gynnar lärandet (Jarl, Blossing & Anderssons, 2017).

När det gäller själva genomförandet av försöket finns viktiga slutsatser att dra. Tidigare forskning belyser att själva förändringsprocessen är viktig för att en omorganisering ska gynna verksamheten (Larson, Berglund & Löwstedt, 2007; Larsson & Löwstedt, 2010). Erfarenheter visar på betydelsen av att tidigt involvera personalen och låta dem vara del i beslutprocessen istället för att involvera dem i ett senare skede. I föreliggande studie framkommer att både personal och förskolechef upplever att förloppet gått snabbt och att det funnits för lite tid för förberedelse av försöket. Tidigare studier framhåller att resultatet av en omorganisation snarare är kopplat till genomförandet av förändringen än till själva organisationsformen (Larsson & Löwstedt, 2010). Detta blir också tydligt i informanternas samtal. Försöket kunde alltså ha gynnat verksamheten i högre grad om en bättre planerad implementering hade genomförts.

Upplevd hälsa och reell hälsa

Tidigare forskning om arbetstidsförkortning (Bildt et al., 2007) har visat att den reella hälsan i mycket liten grad påverkas av arbetstidsförkortningen, däremot den upplevda hälsan. Denna studie visar i motsats till tidigare forskning att försöket har inneburit en tydlig förbättring både av personalens upplevda hälsa *samt* den reella hälsan. En förklaring kan vara att försöket inte enbart innefattat arbetstidsförkortning utan också friskvård, vilket gjort att personalen också varit ålagda daglig fysisk aktivitet. Den fysiska aktiviteten har dock inte var reglerad eller

kontrollerad i någon större utsträckning av arbetsgivaren, uppmaningen var att ägna 60 minuter varje dag åt fysisk aktivitet. Aktiviteten kan ha bestått av alltifrån en promenad eller yoga till mer pulshöjande aktiviteter så som cykling eller löpning. Trots det fria upplägget på friskvårdsaktiviteten syns goda resultat i HPB. Detta kan också bero på att flertalet av personalen, enligt HPB:s bedömning, var i stort behov av livsstilsförändring när försöket inleddes. För den som är otränad och kommer igång med fysisk aktivitet går det i regel snabbt att förbättra syreupptagningsförmågan. Personer som är mindre fysiskt aktiva kan uppleva ett större psykologiskt motstånd mot fysisk aktivitet, vilket säkert också avhjälpes med kravet på friskvård från arbetsgivaren.

Upplevd stress på jobbet och upplevd stress avseende hela livssituationen visar på ett tydligt samband. Detta är inte överraskande då informanterna också i fokusgrupperna gett uttryck för hur de upplever att stress på jobbet finns kvar även när arbetsdagen är slut, särskilt i början av försöket. Liksom i tidigare försök med arbetstidsförkortning (Wedel, 2002; Backström, 2006; Bildt et al., 2007; Lorentzon, 2017) blir det uppenbart att försöket bidrar till en minskad stress hos personalen, både på jobbet och i livssituationen som helhet. Det finns också tydliga samband mellan sömn, kostvanor och upplevd hälsa. Dessa samverkar naturligtvis med varandra, om man sover bättre kan det bidra till att man har mer energi att lägga på sina kostvanor vilket i sin tur ökar den upplevda hälsan. Det som skiljer ut sig i resultatet är att flertalet upplever att de har *bra* eller *mycket bra* kostvanor i slutet av försöket, i förhållande till sömn och upplevd hälsa där majoriteten uppger att de har en *bra* sömn/upplevd hälsa. Här finns också stöd för antagandet att god sömn leder till att man också har mer ork att lägga på sin kost och sina kostvanor.

Teoridiskussion

Inom den sociologiska nyinstitutionalismen betonas att organisationer utvecklar institutionella profiler successivt i interaktion med organisationens medlemmar över tid (Jarl, Blossing & Andersson, 2017), därför är det inte optimalt att endast göra ett nedslag i verksamheten så som jag gjort i denna studie. För att få en djupare uppfattning behöver man vid upprepande tillfällen göra nedslag för att följa verksamheten. En brist i min studie är att jag inte haft möjligheten att följa försöket under en längre sammanhållande period, för att få en djupare bild av förskolans institutionella profil hade jag behövt studera dess verksamhet vid upprepade tillfällen.

Att istället för det nyinstitutionella perspektivet utgå från ett kritiskt perspektiv hade gett studien en annan orientering. Kritisk organisationsteori intresserar sig för olika maktförhållanden inom organisationer. Medan traditionell organisationsteori i vissa sammanhang uppfattas som värdeneutralt och oberoende av enskilda individers uppfattningar och subjektiva föreställningar, så menar kritikerna till idealet om objektivitet att vetenskapligt arbete alltid arbetar utifrån ett visst perspektiv och att full objektivitet aldrig kan uppnås. Uppfattningen om objektivitet har ifrågasatts av flera vetenskapsfilosofer, t.ex. Thomas S Kuhn och Karl Popper (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2015). Inom organisationsteori har detta diskuterats och den kritiska organisationsteorin intresserar sig ofta för de informella maktförhållandena i organisationer och lyfter fram hur individer konstruerar sina sociala roller och hur de agerar inom dessa. Eriksson-Zetterquist, Kalling och Styhre, (2015) skriver att den kritiska organisationsteorin ”betonar förhållanden som konflikter, maktutövning, marginaliseringar av individer eller grupper av individer, irrationella

beteenden och så vidare, i organisationer” (s.337). Jag övervägde att använda mig av ett kritiskt perspektiv, men valde det nyinstitutionella, eftersom jag upplevde att det var mest relevant utifrån mina forskningsfrågor. Om jag hade valt det kritiska perspektivet hade studien sannolikt haft fokus på de olika yrkeskategoriernas inre förhållande och hur försöket påverkat dessa. Jag var istället intresserad av att se vilka effekter försöket haft på verksamheten och hur de gynnat barnen ur ett skolutvecklingsperspektiv. Dock hade det varit intressant att i en annan studie undersöka förskolans inre liv när det gäller relationerna mellan olika yrkeskategorier i relation till styrdokumentens skrivningar om förskolans uppdrag och förskolläraernas ansvar. Detta blir synliggjort på den aktuella förskolan genom organiseringen som tar tillvara förskolläraernas kompetens. Jag har i studien kunnat skönja en problematiserad bild av förskolans uppdelning av arbetsuppgifter och arbetstider mellan de olika yrkeskategorierna. Att undersöka detta utifrån ett kritiskt perspektiv för att synliggöra normer och makt i form av synliga och dolda strukturer hade varit intressant.

En annan teori som hade varit intressant att använda sig av är implementeringsteori. Implementeringsteori är en samhällsvetenskaplig inriktning som används för att exempelvis undersöka styrning, beslutsprocesser och tillämpning av ett visst beslut i praktiken (Lundquist, 1987). Man kan t.ex. inom implementeringsteori studera förhållandet mellan de politiker som tar besluten i en politisk styrd organisation och de som sedan genomför besluten. Genom att använda sig av en implementeringsteori hade huvudmannens roll i försöket blivit mera explicit. Detta hade varit intressant ur flera aspekter och det att jag inte lyckats få med huvudmannens perspektiv ser jag som en svaghet i min undersökning. Att huvudmannens perspektiv inte lyfts i uppsatsen beror på att kommunen mitt under försöket genomförde stora strukturella förändringar när det gäller styrning och förvaltning av förskolan. Mitt i denna omorganisering var det tyvärr inte möjligt att hitta en ansvarig för projektet hos huvudmannen som hade möjlighet att delta i studien. Det hade också varit möjligt att studera försöket utifrån ett fokus på själva förändringsprocessen och de tre faserna som Blossing (2008) presenterar: initiering, implementering och institutionalisering. Detta perspektiv kräver dock en studie som kan pågå under en längre tidsperiod än vad som var möjligt i detta fall.

Metoddiskussion

Under fokusgruppssamtalen upplevde jag informanterna som mycket engagerade och ambitiösa i sina respektive professioner. De visade stort intresse och villighet att bidra till studien och deras engagemang bidrog till en öppen och uppriktig stämning under samtalen. Självklart har min egen närvaro påverkat resultatet genom min förförståelse och de förgivettagande som jag utgått ifrån när jag designat studiens upplägg och intervjuguiderna. Min förförståelse av verksamheten i förskolan har varit både en tillgång och en utmaning, en tillgång i och med att jag kunnat ställa frågor som bidrar till en fördjupad bild av försöket och en utmaning att synliggöra och ifrågasätta mina egna förgivettagande. Ett exempel på ett förgivettagande jag reflekterat över är mitt antagande om att rollerna på förskolan förändrats genom försöket, jag frågar inte *om* utan *hur* de har förändrats.

Som samtalsledare och intervjuare kunde jag också relatera till det som Kvale och Brinkman (2014) benämner som hantverksskicklighet. För att bli en skicklig intervjuare krävs övning och trots att jag genomfört en testintervju innan genomförandet av fokusgruppssamtalen och intervjun så kunde jag känna mig ovan i situationen. Det faktum att jag inte har någon större

erfarenhet av att genomföra fokusgruppsamtal eller intervjuer påverkar naturligtvis också resultatet. Med en mer erfaren samtalsledare och intervjuare hade intervjuguiden och genomförandet kunnat se annorlunda ut och kanske kunnat medverkat till ett mer fördjupat och intresseväckande resultat.

När jag ser tillbaka ser jag att det hade varit önskvärt att komplettera studien med ytterligare intervjuer och enkäter, gärna under en längre tidsperiod för att kunna belysa resultaten över tid. Att även genomföra observationer som kunde bekräfta eller ifrågasätta informanternas utsagor hade också varit givande. I sammanhanget är det viktigt att poängtera att det enbart är personalen och förskolechefens perspektiv som studien lyfter fram. Slutsatserna bygger på hur de framställer verksamheten och sina föreställningar och upplevelser av försöket. Att även undersöka vårdnadshavarnas, barnens och huvudmannens perspektiv hade varit berikande och gett en bredare bild av försöket. På grund av studiens begränsade omfattning fanns inte utrymme för mer än personalens och förskolechefens perspektiv. Jag försökte även få huvudmannens perspektiv men lyckades tyvärr inte på grund av en stor omorganisering i kommunen.

Det ekonomiska perspektivet finns inte heller med i studien. Detta var ett medvetet val då jag ville fokusera på andra delar av försöket. Ekonomiaspekten är dock en mycket central och viktig del av projektet och hade varit relevant att lyfta. Tidigare försök med arbetstidsförkortning pekar mot att det är ett kostsamt projekt för den enskilda kommunen, men sett i ett större perspektiv finns samhällsvinster att göra (Lorentzon, 2017).

Fortsatt forskning

Det finns flera frågor som utifrån studiens resultat skulle vara intressant att fortsätta undersöka. En uppföljande studie som undersöker om de effekter som försöket genererat kvarstår över tid hade självklart varit av stort värde. Ett år är en förhållandevis kort period och även om resultatet indikerar att en stor förändring har skett så säger det ingenting om hur varaktig inverkan är över tid, endast att den problematiska situationen fick en god lösning.

En annan intressant frågeställning är den om hur fördelningen av roller och arbetsuppgifter på förskolan fördelas och påverkar de olika yrkeskategorierna och deras interaktion. I studiens resultat kan man ana en problematik utifrån den tydliga uppdelningen av olika arbetsuppgifter som försöket medfört. I en större studie, som inbegriper flera förskolor och personalgrupper, hade detta varit intressant att belysa och problematisera.

Ett antagande utifrån denna studiens resultat visar på att kontinuitet i relationer mellan personal och barngrupp gynnar lärandet och verksamhetens kvalitet. En viktig frågeställning att gå vidare med utifrån denna studie, som också stärks av tidigare forskning (Persson, 2017) är att studera arbetsplatser med låg personalomsättning för att se vad som kännetecknar dessa. Frågan är viktig att undersöka då behöriga lärare kommer att vara en bristvara för en lång tid framöver (Skolverket, 2017). Hur kan vi locka utbildad personal att stanna kvar i yrket och i sin verksamhet? Hur kan vi göra yrket som förskollärare och lärare attraktivt för kommande generationer? Förskolan och skolan har en mycket viktig plats i ett demokratiskt samhälle med uppdrag att fostra och utbilda samhällsmedborgare för framtiden, för detta viktiga uppdrag krävs personal med rätt utbildningsnivå som kan erbjudas rimliga och attraktiva arbetsvillkor.

Det är i sammanhanget också intressant att undersöka om det finns andra arbetsvillkor eller arbetstidsinnovationer som kan ge liknande resultat som arbetstidsförkortning och friskvård? En kombination av att studera andra försök med olika arbetsvillkor alternativt arbetsplatser med låg personalomsättning skulle kunna utgöra en ingång till en kompletterande studie där man kan fördjupa sig i frågan om hur förskolläraryrket och läraryrket ska kunna lyftas och bli attraktivt för framtiden.

Generalisering av resultatet

Försöket har gynnat utvecklingen och kvalitetshöjningen av den studerade förskolan och ett konstaterande blir alltså att försöket bidragit till skolutveckling. Dock är studien för liten för att kunna göra någon allmängiltig generalisering. En analytisk generalisering (Kvale & Brinkman, 2014) kan däremot var möjligt, men det är upp till läsaren att göra en värdering om i vilken mån resultaten kan användas i en annan kontext.

Föreliggande studie är i förhållande till tidigare studier en så kallad mikrostudie. Flera av de tidigare studier som jag relaterar till (Wedel, 2002; Backström, 2006; Bildt et al., 2007; Lorentzon, 2017) har omfattat betydligt fler personal än detta försök där endast 10 personal omfattats. Till exempel bestod försöket i Kiruna av 224 personal (Backström, 2006) och försöket i Göteborg på Svartedalens äldreboende bestod av 138 personal (Lorentzon, 2017). Arbetslivsinstitutets studie omfattade totalt 410 personer indelat i flera olika yrkeskategorier och branscher (Bildt et al., 2007). Trots detta är min bedömning att resultaten ändå kan ge ett viktigt bidrag till samhällsdebatten när det gäller arbetsmiljön i förskolan/skola. Resultaten visar att arbetstidsförkortning och friskvård kan vara ett sätt att åstadkomma förändring, ett sätt att få respekt i en verksamhet. En temporär arbetstidsförkortning kan vara ett effektivt och på sikt ekonomiskt försvarbart insats för att komma till rätta med djupa och långtgående problem på t.ex. en förskola. Långtgående problem kan kräva en radikal lösning och där skulle arbetstidsförkortning och friskvård kunna användas som ett instrument för att lösa upp svåra situationer på arbetsplatser där man ser ett stort behov av kvalitetshöjning.

Den kostnad som försöket medför på kort sikt är sannolikt högst begränsad i förhållande till de vinster som genereras, både för samhället i stort men också för personalen och framför allt för de enskilda barnen. Studier visar (Persson, 2017) att tidiga insatser är mycket viktiga och att en förskola av hög kvalitet har en avgörande betydelse för barn i socialt utsatta miljöer. Därför är arbetsmiljön i förskolan inte bara en förskolefråga utan en angelägenhet för hela samhället. I slutändan handlar det om att investera för framtiden - att ha välfungerande förskolor av hög kvalitet som förmår ge de bästa förutsättningarna för det livslånga lärandet.

9. Referenslista

- Ahrne, G. & Svensson, P. (red). (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Albaek Nielsen, A. & Nygård Christoffersen, M. (2009) *Bornehavens betydning for barns undvikling. En forskningsoversigt*. Kobenhavn: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velferd.
- Alkner, E., Källström, M. (2017) *ORD MOT ORD - En argumentationsanalys av debatten om sex timmars arbetsdag i Göteborgs stad* (Kandidatuppsats). Göteborg: Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet. Tillgänglig: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/52675/1/gupea_2077_52675_1.pdf
- Alvesson, M., Kärreman, D. (2012). *Kreativ metod: skapa och lösa mysterier*. Malmö: Liber AB.
- Alvesson, M., Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur AB
- Alvesson, M., Sveningsson, S. (red). (2012). *Organisationer, ledning och processer*. Lund: Studentlitteratur AB
- Arbetsmiljöverket (2016). *Historik, arbetsmiljö nu och då*. Hämtad 2018-03-13 från <https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/>
- Backström, J. (2006) *Inget är för evigt: en studie av sextimmarsdagen i Kiruna*. Göteborg: Förvaltningshögskolan, Univ., 2006 , Förvaltningshögskolans 85.
- Bildt, C., Åkerstedt, T., Falkenberg, A., Ingre, M., Kecklund, G., Larsson, I., Nyfjäll, M., Sandberg, T. (2007). *Arbetsidsförkortning och hälsa: försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2007.
- Bjornestad, E. & Pramling Samuelsson, I. (red.) (2012) *Hva betyr livet i barnehagen for barn under 3 år? En forskningsoversikt*. Oslo: Hogskolen i Oslo & Akershus.
- Blossing, U. (2008) *Kompetens för samspelade skolor. Om skolorganisationer och skolförbättring*. Lund: Studentlitteratur AB.

- Blossing, U. (2013) Förändringsagenter för skolutveckling. Roller och implementeringsprocess. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 18(3-4), 153-174.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2 uppl.). Malmö: Liber AB.
- Byström, J., Byström, J. (2011) *Grundkurs i statistik*. Stockholm: Natur & Kultur
- Cekaite, A., & Björk-Willén, P. (2017). Svenska som andraspråk i förskolan: Utveckling i lek och lärarledda aktiviteter. I Lindgren, Pramling & Sälsjö (red.) *Förskolan och barns utveckling. Grundbok för förskollärare*. Malmö: Gleerups AB
- Czarniawska, B. (2015). *En teori om organisering*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Dahlin-Ivanoff, S. & Holmgren, K. (2017) *Fokusgrupper*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Engdahl, I. & Eidevald, C. (2018) *Utbildning och undervisning i förskolan - omsorgsfullt och lekfullt stöd för lärande och utveckling* Malmö: Liber AB.
- Engdahl, I. & Ärlemalm-Hagsér, E. (red.)(2015) *Att bli förskollärare: mångfacetterad komplexitet* Stockholm: Liber AB
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A. (2015) *Organisation och organisering*. Stockholm: Liber AB
- Eurofound (2015) *Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services – A systematic review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Förskoleupproret. (2018). #pressatläge. Hämtad 2018-03-23, från <https://forskoleupproret.weebly.com/pressatlaumlge.html>
- Groth, E., (2015) *Perspektiv på skolans utveckling – en tankebok för lärare, skolledare och skolpolitiker*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Guba, E.G (1985) The context of emergent paradigm research. I:Y.S. Lincoln (red.) *Organization theory and inquiry: The paradigm revolution*. Beverly Hills, CA: Sage
- Gustafsson, J-E., Myrberg, E. (2002) *Ekonomiska resursers betydelse för pedagogiska resultat: en kunskapsöversikt*. Stockholm: Skolverket

- Halkier, B. (2010) *Fokusgrupper*. Malmö: Liber AB.
- Hopkins, D., Stringfield, S., Harris, A., Stoll, L., Mackay, T. (2014) School and system improvement: a narrative state-of-the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*, 25 (2), 257-281. Doi:10.1080/09243453.2014.885452
- Håkansson, J., Sundberg, D. (2016) *Utmärkt skolutveckling. Forskning om skolförbättring och måluppfyllelse*. Stockholm: Natur & Kultur
- Isidorsson, T. (2001). Striden om tiden: arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv. Göteborg: Historiska institutionen, Univ., 2001.
Tillgänglig: https://socav.gu.se/digitalAssets/1560/1560934_striden-om-tiden--tommy-isidorsson-160121.pdf
- Jarl, M., Blossing, U., & Andersson, K. (2017) *Att organisera för skolframgång: strategier för en likvärdig skola*. Stockholm: Natur & Kultur
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: StressProductivity, ans the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Lander, R. & Ekholm, M. (2005). School evaluation and improvement: A Scandinavian view. I D. Hopkins (Ed.), *The practice and theory of school improvement: International handbook of educational change* (s. 85–100). Dordrecht: Springer.
- Larsson, P., & Löwstedt, J. (2010). *Strategier och förändringsmyter – ett organisationsperspektiv på skolutveckling och lärares arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Larsson, P., Berglund, J. & Löwstedt, J. (2007). Creating an attractive school: Four cases of school improvement initiative. I Löwstedt, J., Larsson, P., Karlsten, S. & Van Dick, R. (red.) *From intensified work to professional development. A journey through European schools*. Bryssel P.I.E. Peter Lang
- Ljusenius, B. (2014). *100 000 Hälsoprofilbedömningar - En studie av HPI Databas* (Master's thesis). Stockholm: Gymnastik- och idrottshögskolan. Tillgänglig:

https://www.hpihealth.se/wp-content/uploads/2018/08/2016_100-000-H%C3%A4lsoprofilbed%C3%B6mningar.pdf

Lorentzon, B. (2017). *23 månader med 6 timmar – följeforskning om försök med reducerad arbetstid – Göteborgs stad, Svartedalens äldrecentrum*. Göteborg: Pacta Guideline

Lundquist, L. (1987). *Implementaion steering – an actor structure approach*. Lund: Studentlitteratur.

Marková, I. (2016). Effects of academic and non-academic instructional approaches on preschool English language learners´classroom engagement ang English language development. *Journal of Early Childhood Research*, 10, 1-20.

OECD (2001). *Starting strong 1*. Paris: OECD

OECD (2006). *Starting strong 2*. Early Childhood Education and Care. Paris: OECD.

Persson, S. (2017). Förskolans likvärdighet och det kompensatoriska uppdraget. I Lindgren, Pramling & Säljö (red.) *Förskolan och barns utveckling. Grundbok för förskollärare*. Malmö: Gleerups AB

Scott, W.R. (2001). *Institutions and organisations* (2 uppl.) Thousand Oaks/London: Sage

SFS 1982:673. *Arbetstidslag* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM

SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet

Sheridan, S & Williams, P. (red). (2018) *Undervisning i förskolan. En kunskapsöversikt*. Skolverket, Stockholm 2018

Sheridan, S. (2001). *Pedagogical quality in preschool. An issue of perspectives*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis

Sheridan, S., Sandberg, A. & Williams, P. (2015). *Förskollärarkompetens i förändring*. Lund: Studentlitteratur.

Skolverket. (2010). *Läroplan för förskolan. Reviderad 2016*. Hämtad från <https://www.skolverket.se/publikationer?id=2442>

Skolverket. (2017). *Lärarprognos 2017*. Stockholm: Skolverket

- Skolverket. (2018a). *PM: Barn och personal i förskolan 2017*. Stockholm: Skolverket
- Skolverket. (2018b). *Läroplan för förskolan. Reviderad 2018*. Hämtad från https://www.skolverket.se/download/18.4fc05a3f164131a741815d2/1535537399180/Laroplan_forskolan_SKOLFS_2018_50.pdf
- SKL. (2018) *Fakta förskola*. Hämtad 2018-12-20 från <https://skl.se/skolakulturfritid/forskolagrundochgymnasieskola/forskolafridshem/for-skola/faktaforskola.3292.html>
- Sonesson, J. (2018, 22 mars). Sonesson: Varningsrop från förskolan #pressatläge. *Göteborgs Posten*. Hämtad 2018-03-23 från <http://www.gp.se/ledare/sonesson-varningsrop-fr%C3%A5n-f%C3%B6rskolan-pressatl%C3%A4ge-1.5426946>
- SOU1972:26. *Förskolan Del 1. Betänkande angivet av 1968 års barnstugeutredning*. Stockholm: Allmänna förlaget
- SOU1972:26. *Förskolan Del 2. Betänkande angivet av 1968 års barnstugeutredning*. Stockholm: Allmänna förlaget
- Thornberg, R. & Thelin, K. (red). (2011). *Med ansiktet vänt mot Europa. Perspektiv på skolutveckling*. Stockholm: Lärarförbundet. Hämtad 2018-03-22 från [https://www1.lararforbundet.se/web/shop2.nsf/webdescription/E4ADCF56C0C87A18C12578340048ACC5/\\$file/Med_ansiktet_vant_mot_Europa.pdf](https://www1.lararforbundet.se/web/shop2.nsf/webdescription/E4ADCF56C0C87A18C12578340048ACC5/$file/Med_ansiktet_vant_mot_Europa.pdf)
- Trost, J., Hultåker, O. (2016) *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Wallin, F. (2017, 8 februari). Fler lärare byter jobb mitt under terminen. *Skolvärlden*. Hämtad 2018-03-08, från <http://skolvarlden.se/artiklar/fler-larare-byter-jobb-mitt-under-terminen>
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisksamhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad 2018-03-30, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- WHO. (2018). *Obesity and overweight* Hämtad 2018-10-31, från <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>
- Wibeck, V. (2010) *Fokusgrupper*. Lund: Studentlitteratur.

Yin, RK, (2014). *Case Study Research: Design and Method*. (5th ed.). London: SA

Bilaga 1 Studieprotokoll fokusgrupper

BAKGRUND

Studiens syfte är att utveckla kunskap om, och i så fall på vilket sätt försöket har påverkat förskolans verksamhet och personalens hälsa

Frågeställningar:

- Vilka hälsoeffekter hos personalen synliggörs i försöket?
- Hur påverkas förskolans verksamhet av försöket och hur kan detta förstås i ett kvalitets- och skolutvecklingsperspektiv?

NYCKELOMRÅDEN

Nyckelområde 1. Konsekvenser av projektet

Nyckelområde 2. Värdering av projektet

Nyckelområde 3. Satsningen i stort

FOKUSGRUPPSAMMANSÄTTNING

Rekrytering: Barnskötare, förskollärare och förskolechef som ingår i projektet rekryteras via förskolechefen. Förskolechefen informerar personalen om studien och efter det skickar forskaren ut ett skriftligt informationsbrev.

Antal grupper: 2

Antal deltagare per grupp: 4-6 stycken

Homogenitet: Grupperna delas in i förhållande till yrkestillhörighet

Heterogenitet: Variation finns när det gäller ålder, kön samt antal år i yrket.

Gruppsessionens längd: ca 60 minuter

GRUPPLEDARE

Gruppledare: Forskaren som genomför studien. Forskaren har tidigare erfarenhet av förskoleverksamhet och erfarenhet av att leda grupper av olika slag.

GENOMFÖRANDE

Lokal: Förskolans matsal

Tid: APT-tillfälle som passar personalens schema

Introduktion av fokusgruppen: Fokusgruppen bygger på att deltagarna har samma yrkestillhörighet och är en del av projektet.

Bryta isen: Presentationsrunda.

Bilaga 2 Intervjuguide Fokusgrupper

Nyckelområde 1. KONSEKVENSER AV PROJEKTET I PRAKTIKEN

1. Har projektet medfört någon förändring i det dagliga arbetet?
2. Om ja... Vilka situationer, vilka förändringar? Ge exempel (innan projektet och nu).
3. Hur upplever ni arbetsförhållandena har påverkats av projektet? Fysiskt, psykiskt, arbetsbelastning? Ge exempel (tidigare och nu)
4. Upplever ni att projektet förändrat er yrkesroll? På vilket sätt?
5. Har projektet förändrat era professionella relationer till andra grupper, ex. barn/elever/föräldrar/medarbetare/chef. Ge exempel (tidigare och nu)
6. Har projektet förändrat kommunikationen/samarbetet andra grupper, ex. barn/elever/föräldrar/medarbetare/chef. Ge exempel (tidigare och nu)
7. Vad anser ni att syftet och målsättningen med projektet har varit? Har det uppfyllts?

Nyckelområde 2. VÄRDERING AV PROJEKTET

Styrkor/tillgångar

8. Vad tycker ni har varit *mest* fördelaktigt med projektet?
9. Vilken nytta har projektet bidragit med?
10. Är det någon specifik grupp som har gynnats av projektet/förändringarna pga. projektet? På vilket sätt? Ge exempel. Barn, föräldrar, barnskötare, förskollärare

Svagheter/brister

11. Vad tycker ni har varit *minst* fördelaktigt med projektet?
12. Har ni något förslag på något som skulle kunna tillföras projektet?
13. Är det någon specifik grupp som har missgynnats av projektet/förändringarna pga. projektet? På vilket sätt? Ge exempel. Barn, föräldrar, barnskötare, förskollärare

Nyckelområde 3. SATSNINGEN I STORT

14. Vad tycker ni att ni har fått med er för lärdomar från projektet?
15. Hade ni några speciella förväntningar på projektet? Har de i så fall infriats?
16. Vad upplever ni att projektet har haft för betydelse för barnens lärande och utveckling?
17. Hur skulle ni vilja gå vidare efter projektet?
18. Vad tycker ni om satsningar på arbetstidsförkortning generellt?

Eventuella följdfrågor:

- Vad tror du det beror på?
- Ge exempel, berätta mer!
- Finns det någon som har andra erfarenheter?
- Är det någon som har något mer att tillägga?

Bilaga 3 Intervjuguide förskolechef

Nyckelområde 1. KONSEKVENSER AV PROJEKTET I PRAKTIKEN

1. Har projektet medfört någon förändring i det dagliga arbetet på förskolan?
2. Om ja... Vilka situationer, vilka förändringar? Ge exempel (innan projektet och nu).
3. Hur upplever du att personalens arbetsförhållandena har påverkats av projektet?
Fysiskt, psykiskt, arbetsbelastning? Ge exempel (tidigare och nu)
4. Vad innebär projektet för dig som chef?
5. Upplever du att projektet förändrat personalens yrkesroller? På vilket sätt?
6. Har projektet förändrat de professionella relationerna mellan grupperna?
Barn/elever/föräldrar/medarbetare/chef. Ge exempel (tidigare och nu)
7. Har projektet förändrat kommunikationen/samarbetet mellan grupperna?
barn/elever/föräldrar/medarbetare/chef. Ge exempel (tidigare och nu)
8. Vad anser du att syftet och målsättningen med projektet har varit? Har det uppfyllts?

Nyckelområde 2. VÄRDERING AV PROJEKTET

Styrkor/tillgångar

9. Vad tycker du har varit *mest* fördelaktigt med projektet?
 10. Vilken nytta har projektet bidragit med?
 11. Är det någon specifik grupp som har gynnats av projektet/förändringarna pga. projektet? På vilket sätt? Ge exempel. Barn, föräldrar, barnskötare, förskollärare
- ### Svagheter/brister
12. Vad tycker du har varit *minst* fördelaktigt med projektet?
 13. Har du något förslag på något som skulle kunna tillföras projektet?
 14. Är det någon specifik grupp som har missgynnats av projektet/förändringarna pga. projektet? På vilket sätt? Ge exempel. Barn, föräldrar, barnskötare, förskollärare

Nyckelområde 3. SATSNINGEN I STORT

15. Vad tycker du att du har fått med er för lärdomar från projektet?
16. Hade du några speciella förväntningar på projektet? Har de i så fall infriats?
17. Vad upplever du att projektet har haft för betydelse för barnens lärande och utveckling?
18. Hur skulle du vilja gå vidare efter projektet?
19. Vad tycker du om satsningar på arbetstidsförkortning generellt?
20. Något mer du vill tillägga?

Bilaga 4 Informationsbrev till informanter

Information om deltagande i studie om arbetstidsförkortning

Hej!

Härmed tillfrågas du att delta i studien om projektet med arbetstidsförkortning inom förskolan.

Syftet med studien är att utveckla kunskap om och hur arbetstidsförkortning kan bidra till skolutveckling inom förskolan. I gruppdiskussionen kommer ni få möjlighet att diskutera era upplevelser, åsikter och synpunkter på projektet, i en avspänd och informell miljö. Givetvis är det upp till var och en hur mycket man vill dela med sig av sina åsikter. Vi kommer att ha två diskussionsgrupper, en för förskollärare och en för barnskötare.

Vår diskussion kommer att pågå i cirka 60 minuter inklusive fika. För att inte missa några av era kommentarer och för att underlätta analysarbetet ber jag om medgivande att få spela in vår diskussion med en enkel ljudupptagning via mobilen. All information kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av den. Inga åsikter eller synpunkter kommer att kunna spåras till en enskild person. Det är gruppens upplevelse jag vill undersöka.

Resultatet kommer att redovisas i en masteruppstats vid Institutionen för Pedagogik och Specialpedagogik vid Göteborgs Universitet.

Om du har några frågor är du välkommen att ta kontakt mig, se kontaktuppgifter nedan.


Jag ser fram emot att träffa dig!

Med vänliga hälsningar

Anneli Ahlin

Student vid Mastersprogrammet för Utbildningsledarskap vid Göteborgs universitet

Bilaga 5 Frågeformulär HPB

 FRÅGEFORMULÄR								
FÖRNAMN (VÄNLIGEN TEXTA)		EFTERNAMN (VÄNLIGEN TEXTA)						
PERSONNUMMER (ÅÅÅÅMMDD-XXXX)		Alla frågor gäller den SENASTE MÅNADEN . Markera med kryss.						
FRITID Jag är nöjd med mina fritidsvanor ...	Inte alls <input type="checkbox"/>	I låg grad <input type="checkbox"/>	Delvis <input type="checkbox"/>	I hög grad <input type="checkbox"/>	I mycket hög grad <input type="checkbox"/>			
STILLASITTANDE Jag sitter stilla på fritiden ...	Nästan all tid <input type="checkbox"/>	75 % av tiden <input type="checkbox"/>	50 % av tiden <input type="checkbox"/>	25 % av tiden <input type="checkbox"/>	Nästan ingen tid <input type="checkbox"/>			
Jag bryter mitt stillasittande på fritiden var 30:e minut genom att åtminstone ställa mig upp ...	Aldrig <input type="checkbox"/>	Sällan <input type="checkbox"/>	Då och då <input type="checkbox"/>	Ofta <input type="checkbox"/>	Mycket ofta <input type="checkbox"/>			
Jag sitter stilla på arbetet ...	Nästan all tid <input type="checkbox"/>	75 % av tiden <input type="checkbox"/>	50 % av tiden <input type="checkbox"/>	25 % av tiden <input type="checkbox"/>	Nästan ingen tid <input type="checkbox"/>			
Jag bryter mitt stillasittande på arbetet var 30:e minut genom att åtminstone ställa mig upp ...	Aldrig <input type="checkbox"/>	Sällan <input type="checkbox"/>	Då och då <input type="checkbox"/>	Ofta <input type="checkbox"/>	Mycket ofta <input type="checkbox"/>			
FYSISK AKTIVITET Utöver motion och träning, väljer jag fysiska aktiviteter ... t.ex. promenader, cyklar, tar trapporna istället för hissen, trädgårdsarbete.	Aldrig <input type="checkbox"/>	En dag/vecka <input type="checkbox"/>	Flera dagar/vecka <input type="checkbox"/>	Varje dag <input type="checkbox"/>	Flera gånger/dag <input type="checkbox"/>			
Jag motionerar/tränar ...	Aldrig <input type="checkbox"/>	Då och då <input type="checkbox"/>	1 gång/v <input type="checkbox"/>	2 ggr/v <input type="checkbox"/>	3 ggr/v <input type="checkbox"/>	4 ggr/v <input type="checkbox"/>	5 ggr/v <input type="checkbox"/>	6 ggr/v eller mer <input type="checkbox"/>
KOST Mina kostvanor avseende både regelbundenhet och innehåll är ...	Mycket dåliga <input type="checkbox"/>	Dåliga <input type="checkbox"/>	Varken bra eller dåliga <input type="checkbox"/>	Bra <input type="checkbox"/>	Mycket bra <input type="checkbox"/>			
ALKOHOL Jag dricker alkohol ...	4 ggr/vecka eller mer <input type="checkbox"/>	2-3 ggr/vecka <input type="checkbox"/>	2-4 ggr/månad <input type="checkbox"/>	1 gång/månad eller mer sällan <input type="checkbox"/>	Aldrig <input type="checkbox"/>			
TOBAK Jag röker ...	20 cig/dag eller mer <input type="checkbox"/>	11-19 cig/dag <input type="checkbox"/>	1-10 cig/dag <input type="checkbox"/>	Vid enstaka tillfällen/ "feströker" <input type="checkbox"/>	Aldrig <input type="checkbox"/>			
Jag snusar ...	1 dosa/dag eller mer <input type="checkbox"/>	4-6 dosor/vecka <input type="checkbox"/>	2-3 dosor/vecka <input type="checkbox"/>	Vid enstaka tillfällen/ Högst 1 dosa/vecka <input type="checkbox"/>	Aldrig <input type="checkbox"/>			
MEDICIN Jag använder värktabletter ...	Mycket ofta <input type="checkbox"/>	Ofta <input type="checkbox"/>	Då och då <input type="checkbox"/>	Sällan <input type="checkbox"/>	Aldrig <input type="checkbox"/>			
Jag använder sömnmedel ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Jag använder magmedicin ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Jag använder stämningsreglerande ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Övrig medicin:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
UPPLEVDA SYMPTOM Jag har rygg-/nackbesvär ...	Mycket ofta <input type="checkbox"/>	Ofta <input type="checkbox"/>	Då och då <input type="checkbox"/>	Sällan <input type="checkbox"/>	Aldrig <input type="checkbox"/>			
Jag har värk ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Jag har magbesvär ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Jag upplever trötthet ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Jag upplever oro, nedstämdhet eller ångest ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Övriga symptom:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
UPPLEVD STRESS Jag känner mig stressad på arbetet ...	Mycket ofta <input type="checkbox"/>	Ofta <input type="checkbox"/>	Då och då <input type="checkbox"/>	Sällan <input type="checkbox"/>	Aldrig <input type="checkbox"/>			
Jag känner mig stressad avseende hela livssituationen, även arbetet ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
ÅTERHÄMTNING Min sömn är ...	Mycket dålig <input type="checkbox"/>	Dålig <input type="checkbox"/>	Varken bra eller dålig <input type="checkbox"/>	Bra <input type="checkbox"/>	Mycket bra <input type="checkbox"/>			
Utöver sömnen, ger jag mig tid till återhämtning ...	Aldrig <input type="checkbox"/>	Sällan <input type="checkbox"/>	Då och då <input type="checkbox"/>	Ofta <input type="checkbox"/>	Mycket ofta <input type="checkbox"/>			
UPPLEVD HÄLSA Jag upplever att min hälsa till kropp och själ är ...	Mycket dålig <input type="checkbox"/>	Dålig <input type="checkbox"/>	Varken bra eller dålig <input type="checkbox"/>	Bra <input type="checkbox"/>	Mycket bra <input type="checkbox"/>			