



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Stressfaktorer i förskolan

En kvalitativ studie om förskollärares upplevda stress i sitt arbete



Ellen Peterson och Linnéa Blomgren
Förskolläraryrket

Examensarbete: 15hp
Kurs: LÖXA2G
Nivå: Grundnivå
Termin/år: HT 2021
Handledare: Thomas Jordan
Examinator: Pia Williams

Nyckelord: Stressfaktorer, förskollärare, KASAM, Krav-Kontroll-Stödmodellen, Arbetsbelastning

Abstract

Denna kvalitativa studie undersöker förskollärares upplevelser av stress i sitt arbete. Syftet med studien är att undersöka vilka olika faktorer och omständigheter som förskollärare upplever bidrar till stress. Syftet är även att undersöka huruvida förskollärare upplever att stress påverkar barnen i verksamheten och vilka faktorer förskollärare anser kan minska stress i arbetet. Frågeställningarna som studien utgår från är; vilka faktorer uppfattar förskollärare som bidragande källor till stress i arbetet, på vilka sätt uppfattar förskollärare att deras stressnivå kan påverka barngruppen och vilka uppfattningar har förskollärare om åtgärder som de tror skulle kunna reducera stressnivåerna. För att samla in empiri till studien intervjuades sex förskollärare, tre på en förskola i Mölndal och tre på en förskola i Göteborg. Ytterligare material som användes är tidigare forskning och litteratur. Det insamlade materialet har analyserats utifrån KASAM-teorin och Krav-kontroll-stödmodellen. I studien framkom att alla förskollärare uttryckte att de upplevde en viss nivå av stress i sitt arbete. Viktigt att nämna är att samtliga förskollärare beskrev att de upplever stress som något som går upp och ner i perioder. Vidare framkom att de faktorer som upplevs bidra mest till stress är en upplevelse av att barngrupperna är för stora, en upplevelse av otillräcklighet, frånvaro av personal och att i samband med detta få tag på en vikarie. De resurser som förskollärarna upplevde som mest behjälpliga vid stress var stöd i arbetslaget och stöd från rektor. Slutligen i studien diskuteras det kring frågeställningarna utifrån studiens resultat och analys.

Förord

Arbetet med den här studien har gett oss en större insikt i vad det innebär att arbeta som förskollärare. Vi har utifrån intervjuerna med de verksamma förskollärarna fått insikt i vad det är för faktorer som kan ge upphov till stress i förskolläraryrket. Vi har förstått att förskolläraryrket kan vara stressigt men vi har fått god kunskap om hur man kan göra för att försöka minska stressen och för att arbeta så hållbart som möjligt. Vi vill främst tacka alla de förskollärare som ville delta i vår studie. Att få ta del av era tankar och funderingar har gett oss många bra lärdomar inför vår kommande yrkesroll och utan er hade studien inte kunnat genomföras. Vi vill även tacka vår handledare, Thomas Jordan, som kommit med goda råd och tips längs vägen. Tack!

Innehållsförteckning

Förord	1
Innehållsförteckning	1
1 Inledning	3
1.1 Syfte	3
1.2 Frågeställningar	3
1.3 Stress.....	4
1.4 Arbetsmiljö och arbetsbelastning	4
2 Tidigare forskning	4
2.1 Psykisk ohälsa kopplat till arbete	5
2.2 Faktorer och omständigheter som leder till ökad stress hos förskollärare.....	5
2.2.1 Ökade krav	5
2.2.2 Känslomässig utmattning.....	6
2.2.3 Barngrupper.....	6
2.2.4 Hur påverkas barnen av stressade förskollärare?	7
2.3 God arbetsmiljö	7
2.4 Sammanställning av stressfaktorer	8
3 Teoretisk utgångspunkt	8
3.1 KASAM.....	8
3.2 Krav-kontroll-stödmodellen	9
3.3 Sammanfattning av centrala begrepp.....	10
4 Metod och genomförande	10
4.1 Datainsamlingsmetod	10
4.2 Avgränsning och urval.....	11
4.3 Genomförande av intervjuer	12
4.3.1 Intervjuguide och informationsbrev	12
4.3.2 Intervjumetod.....	13
4.3.3 Ljudinspelning.....	13
4.4 Analysmetod.....	14
4.5 Validitet och reliabilitet	14
4.6 Etiska överväganden	15
5 Resultatredovisning	16

5.1	Upplevda stressfaktorer	16
5.1.1	Upplevd stressnivå	16
5.1.2	"Småuppgifter"	17
5.1.3	Pedagogisk dokumentation och upplevd tidsbrist.....	18
5.1.4	Frånvaro av personal.....	19
5.1.5	Sociala relationer	19
5.1.6	Antal barn	20
5.2	Förskollärares upplevelser kring att stress smittar av sig	21
5.3	Negativa följder i privatlivet.....	21
5.4	Förskollärares tankar kring åtgärder	22
5.4.1	Förskollärares egna strategier	22
5.5	"Arbetslaget betyder allt"	22
6	Analys.....	23
6.1	Upplevda stressfaktorer	23
6.1.1	"Småuppgifter"	23
6.1.2	Pedagogisk dokumentation och upplevd tidsbrist.....	24
6.1.3	Frånvaro av personal.....	24
6.1.4	Sociala relationer	25
6.1.5	Antal barn	25
6.1.6	Förskollärares upplevelse av att stress smittar av sig	25
6.2	Negativa följder i privatlivet.....	26
6.3	Sammanfattning av stressfaktorer.....	26
6.4	Förskollärares tankar kring åtgärder	27
6.4.1	Förskollärares egna strategier	28
6.5	Arbetslaget.....	28
6.6	Sammanfattning av friskfaktorer	28
6.7	Sammanfattning av teoretiska begrepp.....	29
7	Slutdiskussion	30
7.1	Förskollärares upplevda nivå av stress	30
7.2	Upplevda stressfaktorer	31
7.3	Förskollärares upplevelser av stress som smittar av sig	33
7.4	Förskollärare uppfattningar kring åtgärder	33
7.5	Förslag på vidare forskning	34
8	Referenslista.....	35
9	Bilagor	37

1 Inledning

I en rapport från Förskoleförvaltningen i Malmö Stad redogör författarna Persson och Tallberg Broman (2019) för statistik från Försäkringskassan som visar att förskollärare är överrepresenterade i antal sjukskrivningar. Ohälsa hos förskollärare har ökat och det finns en risk att de drabbas av långvarig sjukdom. Stress och psykisk ohälsa är några av orsakerna till att pedagoger sjukskrivs. Samtidigt ställs också ett ökat krav på förskollärares kompetens samt på verksamhetens kvalitet (Persson & Tallberg Broman, 2019). I läroplanen för förskolan formuleras det att "förskollärare har (...) ett särskilt ansvar i utbildningen som arbetslaget genomför gemensamt" (Läroplan för förskolan, 2018, s. 7). Det finns alltså mycket krav och förväntningar på förskollärare samtidigt som mängden utbildade förskollärare har minskat (Persson & Tallberg Broman, 2019). Med detta som bakgrund har idén till denna studie växt fram. Då beskrivningen ovan inte målar en särskilt positiv bild av förskolläraryrket, är studiens syfte att få en inblick i varför det ser ut som det gör. Med studien vill vi försöka ta reda på vilka faktorer och omständigheter det är som bidrar till stress och ohälsa hos förskollärare. En undersökning kommer genomföras angående vilka uppfattningar förskollärare har kring stress kopplat till sitt arbete och i vilken mån de upplever stress. Utöver detta intresserar vi oss även för hur förskollärare upplever att deras stress påverkar barnen och den pedagogiska kvaliteten i förskolan. Studien kommer även att diskutera vad förskollärare upplever kan minska stressen i deras arbete och på så sätt arbeta på ett mer hållbart sätt. Undersökningen baseras på tidigare forskning och intervjuer som genomförts med verksamma förskollärare på två olika förskolor i Göteborgsområdet. För att Sveriges förskolor ska kunna hålla en god kvalitet behövs friska och välmående förskollärare. Eftersom detta inte verkar vara en verklighet på alla förskolor, behöver åtgärder göras. Därför ser vi vårt ämne som viktigt att undersöka och som en början på något som förhoppningsvis kommer att undersökas vidare. Vi tror även att en undersökning kring förskollärares stress och hur man skulle kunna förhindra den kommer att gynna barnen i förskolan. Detta är viktigt eftersom förskolan är till för barnen och de behöver ha närvarande och engagerade pedagoger för att det ska kunna vara en god lärmiljö och en positiv atmosfär. Vi vill därför studera förskollärarnas egna tankar kring vilka åtgärder som bör tas för att de ska bli mindre stressade i sitt yrke.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka om förskollärare upplever negativ stress i sitt arbete och vilka faktorer och omständigheter som i sådant fall leder till negativ stress och en negativ arbetsmiljö. Syftet är även att studera huruvida förskollärare uppfattar att deras stress påverkar barngruppen och vilka faktorer som skulle kunna bidra till mindre upplevd stress.

1.2 Frågeställningar

Vilka faktorer uppfattar förskollärare som bidragande källor till stress i arbetet som förskollärare?

På vilka sätt uppfattar förskollärare att deras stressnivå kan påverka barngruppen?

Vilka uppfattningar har förskollärare om åtgärder som de tror skulle kunna reducera stressnivåerna?

1.3 Stress

Vår studie utgår ifrån den psykosociala definitionen av stress. Psykosocial stress handlar om när individens socioekonomiska situation och livsmiljö länkas samman med individens livsstilsfaktorer. Höga krav och hög arbetsbelastning är exempel på psykosociala stressfaktorer i arbetet. Flera exempel är även brist på inflytande och kontroll i arbetet, krav från chefen, motstridiga krav i arbetet samt upprepade och monotona arbetsuppgifter. Den psykosociala stressen kan vara långvarig och innebär en belastning som kan finnas hela tiden. Stressen kan likaså uppstå genom fysiska miljöfaktorer i en individs omgivning som exempelvis buller. Om en individ då känner ängslan över miljön den befinner sig i samtidigt som den lever i sämre psykosociala förhållanden kan stressen förvärras. Stressen kommer utav både oron personen känner av miljön och de bristande förhållandena (Lundberg & Wentz, 2004). Stress och teoretiskt ramverk kring detta diskuteras vidare i kapitel 3.

1.4 Arbetsmiljö och arbetsbelastning

Vid undersökningen av stress i arbetsmiljön utgår studien från Arbetsmiljöverkets definition av organisatorisk och social arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2012). Organisatorisk arbetsmiljö innebär de villkor och förutsättningar som skapas gällande ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar. Social arbetsmiljö innefattar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. Studien har även utgått från Arbetsmiljöverkets skrivningar om arbetsbelastning. En god arbetsbelastning bör vara sådan att de krav som ställs i form av arbetsmängd och svårighetsgrad också kommer med resurser som väger upp. Resurserna ska alltså baseras på och anpassas efter de krav som ställs i arbetet. Arbetsgivaren har en skyldighet att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning (Arbetsmiljöverket, 2012).

2 Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer tidigare forskning och tidigare studier som gjorts på vårt valda område att presenteras. Den tidigare forskningen är vald utifrån frågeställningarna och knyter på så sätt an till syftet med studien. Avsnittet är uppdelat i tematiska rubriker och inledningsvis presenteras studier som fokuserat på ohälsa kopplat till arbete och förskollärares upplevda stressfaktorer i deras arbete. Därefter följer en studie angående förskollärares upplevda stress påverkan på barnen och efter detta presenteras vad en god arbetsmiljö kan innebära. Slutligen följer en sammanfattning av de stressfaktorer som framkommit genom de tidigare studierna.

I sökning efter tidigare forskning så inledde vi med att söka efter artiklar på tidigare studier som gjorts på ämnet. Databasen som användes mest var Education Research Complete, men även Google Scholar och Göteborgs universitetsbiblioteks sökfunktion Supersök användes. De sökord som användes var bland annat preschool, early childhood education, preschool teacher kombinerat med work-related stress, stressors, work environment. Svenska ord söktes även på och då söktes på ord som exempelvis förskola och arbetsmiljö, höjda krav på förskollärare. Vidare sökte vi på KASAM och krav-kontroll-stöd modellen för att ta till oss kunskap om de teoretiska modellerna och för att se hur vi kunde använda oss utav dem i studien. Då vi sökte och läste igenom artiklar gjorde vi ett urval och valde att använda oss utav de artiklar som var mest relevanta kopplat till vår frågeställning.

2.1 Psykisk ohälsa kopplat till arbete

I en kunskapsöversikt och rapport utgiven av Forte, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte, 2020) beskrivs sambanden mellan arbetsförhållanden, psykisk ohälsa och sjukskrivning. I rapporten ges en förklaring till begreppet CMD som står för Common Mental Disorders. I begreppet CMD ingår bland annat diagnoser såsom depression, paniksyndrom och ångestsyndrom. Faktorer i arbetslivet som enligt kunskapsöversikten kan ge upphov till psykisk ohälsa är exempelvis höga krav, psykiskt ansträngande arbete, låg kontroll, brist på balans mellan ansträngning och belöning, rollkonflikter och orättvisa. Dessa faktorer samt ett påfrestande arbete, vilket innebär arbete med höga krav samtidigt som man har små kontrollmöjligheter, ökar risken av att drabbas av CMD. Det finns så kallade friskfaktorer som kan förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet. Exempel på friskfaktorer är bland annat gott ledarskap, balans mellan arbete och fritid, kontroll i arbetet, anställningstrygghet och rättvisa. I litteraturgenomgången som gjorts kring vad som visar på en frisk arbetsplats är ledarskapets betydelse den mest undersökta faktorn. Resultaten har visat att ett bra ledarskap gynnar den psykologiska hälsan hos arbetstagarna och ökar välbefinnandet. Man har även fått fram att kontroll i arbetet leder till förbättrad psykisk hälsa samt att stress minskar. En rimlig arbetsbelastning och ett positivt socialt klimat är även faktorer som bidrar positivt till arbetsklimatet.

Forskarna drar slutsatser utifrån kunskapsöversikten och menar att det behövs mer forskning om sambanden mellan arbete och sjukskrivning vad gäller personer med psykisk ohälsa. Fler flervetenskapliga studier behövs, att man inte bara forskar inom ett visst speciellt område åt gången. Något som behöver undersökas mer är omfattningen av psykisk ohälsa. Studier kring vem som arbetar trots psykisk ohälsa behövs eftersom många med psykisk ohälsa arbetar. En utveckling av bedömningen av psykisk ohälsa behövs även, samt bättre samverkan mellan olika instanser såsom sjukvården och arbetsplatsen. Att arbeta förebyggande för en god arbetsmiljö är viktigt. Chefens roll behöver studeras då chefsrollen är viktig för att ha välmående och friska medarbetare (Forte, 2020).

2.2 Faktorer och omständigheter som leder till ökad stress hos förskollärare

2.2.1 Ökade krav

Persson och Tallberg Broman (2019) beskriver att de år 2017 genomförde en professionsinriktad studie som handlade om att belysa de problem som finns i förskollärares uppdrag. Studiens syfte var att höra personalgruppens tankar och erfarenheter kring orsaker till ohälsa och den höga sjukfrånvaron. Studien genomfördes i Malmö och gjordes genom intervjuer. Personal på förskoleförvaltningen i Malmö intervjuades och förskolechefer som arbetade på förskolor med låg respektive hög sjukfrånvaro. Därefter genomfördes ett urval utifrån förskolechefernas förslag på förskollärare som kunde intervjuas. Resultatet visade att förutsättningarna för att kunna genomföra förskollärares uppdrag har försämrats. En orsak är att det finns för få utbildade förskollärare. Förskollärarna i intervjuerna uttryckte att de känner en ensamhet i det pedagogiska arbetet. Samtidigt som förskollärarna har ett särskilt ansvar för den pedagogiska undervisningen finns även omvårdnadsuppdraget där, vilket är en bidragande orsak till en hög arbetsbelastning (Persson & Tallberg Broman, 2019). Resultaten visade även på att professionen förskollärare är för svag och behöver stärkas. Förskollärarna förklarade att de inte upplever sig lyssnade på då de talar om problemen som finns.

Problemen når inte heller fram till dem som tar besluten. Förskollärarna uttrycker att de ofta känner sig otillräckliga och att de inte kan ge barnen det stöd de behöver. De upplever svårigheter med att uppfylla kraven som finns i styrdokumentet. Det finns sällan tid till återhämtning och det är vanligt att raster inte hinns med samt att reflektionstiden och planeringstiden blir lidande, vilket leder till stress (Persson & Tallberg Broman, 2019). Utifrån resultatet drog forskarna slutsatsen att flera åtgärder på olika nivåer behöver göras. Åtgärder inom professionen, personalsituationen, arbetsmiljön, organisationen och inom samarbetet mellan kommuner. De dilemman och problem som finns i förskollärares vardag behöver synliggöras och pratas om så att en förändring kan ske. Andra slutsatser som forskarna drar är att stöd till huvudmännen behöver bli mer omfattande. Kommunala prioriteringar behöver ställas om för att ge förskolan bättre förutsättningar. Forskarna avslutar med att poängtera att förskollärares erfarenheter och upplevelser behöver synliggöras för att en uppföljning och vidareutveckling ska kunna ske (Persson & Tallberg Broman, 2019).

2.2.2 Känsломässig utmattning

Forskning gjord i Norge under 2007 och 2008 visade att 14% av norska förskollärare rapporterat att de upplevt arbetsrelaterade hälsoproblem (Gravseth, 2010). Förskollärares känsломässiga hälsa påverkar förskolans verksamhet och känsломässig utmattning leder till högre frånvaro från arbete. Detta ligger till bakgrund för studien gjord av Løvgren (2016). Studien handlar om känsломässig utmattning hos anställda inom barnomsorgen. Det är en kvantitativ studie baserad på frågor som ställts till anställda inom barnomsorgen i Norge. Undersökningen omfattade ca 2500 anställda från 588 förskolor. I studien undersöktes olika faktorer och huruvida dessa har någon korrelation med ökad eller minskad känsломässig utmattning. Faktorerna som undersöktes var position, kompetens, arbetsroll, tydlighet i uppdraget och arbetsuppgifter. I studiens resultat framkommer tre aspekter som särskilt påverkar känsломässig utmattning och pedagogers välmående. Aspekterna är självsäkerhet i sin arbetsroll, vetskap om vad man förväntas utföra i arbetet och kollegialt stöd. Det visade sig även i studien att utbildade pedagogers arbetsuppgifter, som har med kontakt med vårdnadshavare och barns lärande att göra, leder till en högre grad av känsломässig utmattning. Dock inte på grund av arbetsuppgifterna i sig utan snarare på de högre krav som kommer med dessa uppgifter. Slutligen påtalas att fler studier bör göras på ämnet för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö på förskolor (Løvgren, 2016).

2.2.3 Barngrupper

I en artikel av Pramling Samuelsson, Williams och Sheridan (2015) beskrivs och problematiseras möjligheter och hinder för förskollärare att följa förskolans läroplan kopplat till storlek på barngrupper. En ökning av antalet barn i barngrupper i Sveriges förskolor har skett de två senaste decennierna. Detta har barnens vårdnadshavare uttryckt oro över och förskollärare menar att de större barngrupperna lett till svårigheter, kopplat till arbetet enligt läroplanens intentioner. Artikeln är baserad på data från enkäter och intervjuer med förskollärare från ett tidigare forskningsprojekt som gjorts av författarna själva. Enkäterna skickades ut elektroniskt och besvarades av 698 förskollärare från 46 olika kommuner i Sverige. Intervjuerna genomfördes med 24 förskollärare på 12 förskolor.

I den kvalitativa analysen som gjorts har Bronfenbrenners utvecklingspsykologiska systemteori, där fokus ligger på kommunikation och interaktion mellan människor som grund till lärande, använts som utgångspunkt. Genom analysprocessen har författarna kommit fram till tre teman för att sammanfatta förskollärares upplevelser, i arbetet med läroplanen, kopplat till storlek på barngruppen. Dessa tre teman är; (1) organisation av barngruppen

relaterat till antal barn, (2) att inte hinna med planerat innehåll och (3) att välja specifika innehåll ur förskolans läroplan. Under tema 1 beskrivs att förskollärare som arbetar i, enligt dem, för stora barngrupper tvingas förändra hur de arbetar med olika innehåll i läroplanen. Dock lyfts även att detta ibland kan handla om barngruppens sammansättning, snarare än barnantalet i sig. Tema 2 handlar framförallt om den brist på tid som förskollärare uttrycker. Nämnvärt är att brist på tid är något som förskollärarna återkommer till genomgående i det insamlade materialet. Det framstår att ett ökat antal barn, leder till mindre tid att möta varje barn enligt läroplanens föreskrifter. Att man inte hinner med sin planerade verksamhet ses som problematiskt, men det är något som förekommer. Förskollärarna verkar uppleva stress kopplat till arbete med, enligt dem, en för stor barngrupp. I tema 3 beskrivs hur förskollärare prioriterar bort visst innehåll i läroplanen som en konsekvens av ett ökat barnantal.

Forskning som påtalas i artikeln visar att ju fler utbildade förskollärare som arbetar i en barngrupp, desto bättre blir möjligheten att skapa hög kvalitet i förskolans verksamhet. En för stor barngrupp kan ha negativa effekter på relationer mellan barnen och kan även leda till svårigheter i arbete med olika material och aktiviteter. Förskollärare upplever också att arbetet med barns delaktighet och inflytande försvåras när barnantalet ökar. En slutsats som artikeln drar är att höga krav ställs genom läroplanen på förskolans pedagogiska arbete, vars kvalitet förskollärarna har ansvar för. Storlek på barngrupp, hur personal placeras och vilken utbildningsnivå de har tas beslut om på kommunal nivå. När förskollärarna upplever att de inte hinner med att möta alla barn, på grund av barngruppens storlek, är det svårt för dem att uppfylla läroplanens uppdrag (Pramling Samuelsson, Williams & Sheridan, 2015).

2.2.4 Hur påverkas barnen av stressade förskollärare?

Under de år som barn går i förskolan utvecklar de särskilt sin förmåga att interagera med andra, bygga relationer och att hantera sina känslor. I en studie av Jeon m.fl. (2019) undersöker forskarna hur förskollärares stress och känslomässiga utmattning påverkar barnens utveckling i förskolan. Detta framför allt kopplat till barns aggressioner, benägenhet att vara tillbakadragna och social kompetens. Det är en kvalitativ studie gjord i USA, med 329 barn och 103 pedagoger. Data samlades in under 2016 genom olika enkäter och observationer som forskarna gjorde i olika klassrums-situationer. I enkäterna fick pedagogerna svara på frågor om sig själva och barnen (Jeon m.fl., 2019).

I studien framkommer det att pedagogers stress påverkar förskolans verksamhet negativt. Pedagoger med hög upplevd stress verkar uttrycka mer frustration och ilska mot barnen, än pedagoger med mindre upplevd stress. Troligen är pedagoger med mer upplevd stress även mindre toleranta mot och har sämre förmåga att bemöta barns oönskade beteenden. Detta leder även till att pedagogerna upplever barnens beteenden som värre. Barn vars pedagoger är stressade får sämre förutsättningar att lära sig hur man hanterar sina känslor eftersom deras sociala och känslomässiga inlärning kräver trygga miljöer. En slutsats som dras utifrån detta är att pedagogers stress är något man bör vara observant på i sina verksamheter, då det uppenbarligen påverkar barns utveckling. Detta ansvar menar man behöver läggas på de som är ytterst ansvariga för verksamheterna. Slutligen nämns att vidare studier bör göras på ämnet (Jeon m.fl., 2019).

2.3 God arbetsmiljö

I en kunskapsöversikt gjord av Arbetsmiljöverket (2012), definieras begreppet god arbetsmiljö. Syftet var bland annat att undersöka vad som kännetecknar en god arbetsmiljö. I

resultatet fann man att arbetstagare och vägledningsdokument pekade ut vissa faktorer som särskilt viktiga för skapandet av en god arbetsmiljö. Dessa var bland annat ledarskapet, god kommunikation, samarbete, lagom arbetsbelastning, positivt och socialt klimat samt delaktighet. Här kan vi se att Arbetsmiljöverkets resultat liknar Fortes resultat över vad som visat sig vara positiva faktorer för en god arbetsmiljö. I slutsatsen beskrivs att arbetsmiljö är komplext och att mer forskning kring området behövs. Det behövs mer forskning och testning av mer komplexa modeller för en frisk arbetsplats. Fler praktiska arbetsmetoder behöver tas fram för att kunna arbeta för en god arbetsmiljö. För att det ska finnas ett intresse att arbeta för en bättre arbetsmiljö måste det finnas metoder och kunskap (Arbetsmiljöverket, 2012).

2.4 Sammanställning av stressfaktorer

Utifrån avsnittet tidigare forskning har vi sammanställt en lista över de olika faktorer som kan ge upphov till stress hos förskollärare, som vi utläst i studierna ovan. Dessa är:

- Brist på utbildade förskollärare
- Hög arbetsbelastning
- Tidsbrist
- Känsla av otillräcklighet
- Tid för återhämtning saknas
- Högt antal barn
- Förskollärarna känner sig inte lyssnade på
- Problemen förskollärarna uttrycker når inte fram till beslutsfattare
- Kontakten med vårdnadshavare
- Oklara direktiv

3 Teoretisk utgångspunkt

I studien har vi valt att använda oss av två teoretiska modeller, som är vanliga vid analys av arbetsrelaterad stress. Dessa modeller är KASAM (Antonovsky, 2005) och krav-kontroll-stödmodellen (Stressforskningsinstitutet, 2015). Teorierna hänger samman med varandra och vi anser att de är relevanta för vår studie, för syftet och frågeställningarna, eftersom de utgår från hur olika individer hanterar och reagerar på stress. KASAM används för att beskriva vilka förutsättningar en individ har att hantera stress. Krav-kontroll-stödmodellen används för att undersöka vilka faktorer som orsakar stress. Med dessa teorier kan vi analysera vårt resultat och koppla till teoretiska begrepp som i sin tur ger stöd till analysen. Vi använde KASAM-modellen och Krav-kontroll-stödmodellen på så sätt att vi undersökte i vilken mån vi såg att de olika begreppen synliggjordes i materialet insamlat vid intervjuerna. Exempelvis har vi undersökt hur vi kan koppla begreppet hanterbarhet till de intervjuade förskollärares utsagor. På så sätt har vi bearbetat det insamlade materialet och undersökt vad man kan koppla till de centrala begrepp som redogörs för i avsnitt 3.3.

3.1 KASAM

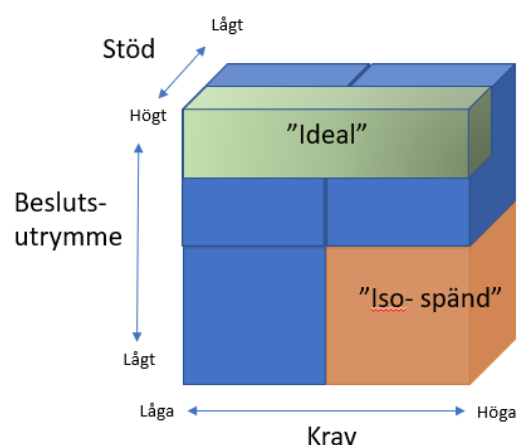
KASAM, känsla av sammanhang, är en teoretisk modell som används för att beskriva vilka förutsättningar en individ har att hantera stress (Antonovsky, 2005). Människor med hög KASAM har god förmåga att hantera stress och människor med svag KASAM har sämre eller

ingen förmåga att hantera stress. Viktigt att nämna är att det man med modellen intresserar sig för är vad som hjälper en människa att hantera stress, snarare än vad som orsakat stressen. Inom teorin finns tre centrala begrepp för att beskriva detta; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. En låg nivå av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet leder till en högre nivå av stress och en högre nivå av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet leder till en lägre nivå av stress.

Begreppet begriplighet används för att förklara vilken förmåga vi har att förstå och förklara de situationer som vi ställs inför. Antonovsky (2005) själv beskriver det som "en stabil förmåga att bedöma verkligheten" (s. 44). Begriplighet syftar alltså till en människas kognitiva förståelse av en situation, snarare än känslomässig förståelse. Hanterbarhet vill förklara vilken handlingskraft vi har när vi ställs inför olika situationer. Har man en hög nivå av hanterbarhet så upplever man sina resurser som tillräckliga för att klara av de krav man ställs inför. Meningsfullhet är troligtvis den viktigaste komponenten i KASAM-teorin, även om alla tre begrepp är mer eller mindre beroende av varandra. Meningsfullhet handlar om vår förmåga att se och finna mening i olika livshändelser, vilket blir grunden för vår motivation till att fortsätta begripa och hantera stressorer i livet (Antonovsky, 2005).

3.2 Krav-kontroll-stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen är en utveckling av KASAM, som beskrivits ovan (Antonovsky, 2005). För att analysera vårt material har vi använt oss utav denna modell. Med *Krav-kontroll-stödmodellen* kan man undersöka sambanden mellan arbetsmiljö och stress. Modellen är skapad av Robert Karasek och har fått vidare utveckling av Töres Theorell, tillsammans har de skrivit en bok om modellen (refererad i Stressforskningsinstitutet, 2015). Krav-kontroll-stödmodellen används för att beskriva samband mellan arbetsrelaterad stress och beslutsutrymme i arbetet. Utifrån modellen nedan och liknande modeller, som beskriver högt och lågt stöd, beslutsutrymme och krav, brukar man tala om olika "modell-situationer". Modellen har vi skapat med inspiration av Stressforskningsinstitutets (2015) modell som beskriver krav-kontroll-stödmodellen.



Figur 1: Krav-kontroll-stödmodellen

I vår studie kommer vi utgå från krav, "kontroll i", "kontroll över" och "iso-spänd situation". Krav innebär, helt enkelt, de krav som ställs på en anställd av en organisation och vad en

anställd förväntas utföra i sitt arbete. Kontroll i syftar på mindre beslut i arbetet, som i vilken ordning arbetsuppgifter ska göras och när raster tas. Kontroll i arbetet kan vara viktigt för att den anställdes känsla av kontroll och möjlighet att påverka sitt vardagliga arbete. Det handlar alltså till stor del om att det ska råda rättvisa förhållanden på arbetsplatsen. Om en anställd inte upplever kontroll i detta kan det leda till stress. Kontroll över handlar om större beslut, såsom ekonomiska, nationella och internationella processer. Kontroll i och över arbetet innebär sammantaget vilket beslutsutrymme en anställd har i sitt arbete. Beslutsutrymmet är alltså påverkat av hur maktfördelningen ser ut på en arbetsplats. Det finns även en situation som kallas för den iso-spända. Iso-spänd innebär en konstant ansträngning. Att hamna i den iso-spända situationen skulle innebära det värsta för hälsan, eftersom den innebär ett ansträngt arbete utan stöd. De krav som ställs på en anställd och vilket beslutsutrymme denne har, påverkas av det stöd som organisationen ger dem. Om höga krav ställs på en anställd och detta inte vägs upp av stöd från organisationen, finns det en risk för att den anställda hamnar i en iso-spänd situation. Vidare beskrivs i teorin något som kallas för "utrymme för skicklighet", vilket också kan beskrivas som färdighetskontroll. Det handlar om att om det finns plats för skicklighet och en utveckling av skicklighet och färdigheter så finns det även plats för individen att utöva kontroll (Stressforskningsinstitutet, 2015).

3.3 Sammanfattning av centrala begrepp

Nedan följer en sammanställning av de centrala begrepp som återfinns i de båda teorierna och som vi valt att utgå ifrån. Begreppen blev intressanta och centrala för studiens analys av det insamlade materialet. Begreppen har varit användbara för att fördjupa analysen utifrån vårt syfte och frågeställningar.

Centrala begrepp KASAM

- Begriplighet
- Hanterbarhet
- Meningsfullhet

Centrala begrepp Krav-kontroll-stödmodellen

- Krav
- "Kontroll i"
- "Kontroll över"
- ISO-spänd

4 Metod och genomförande

4.1 Datainsamlingsmetod

Detta är en kvalitativ studie och utöver insamling av tidigare forskning föll valet av metod på intervjuer eftersom syftet med studien var att undersöka forskollärares egna uppfattningar kring upplevd stress. Ahrne och Svensson (2015) förklarar att det är fördelaktigt att använda sig utav en kvalitativ metod då man vill få en större förståelse av olika individer och grupper omständigheter och perspektiv. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) nämner även att intervjuer som metod för att samla in empiriskt material gör att man får insikter och kunskaper om människors olika uppfattningar, känslor och upplevelser. Valet av intervjuer

som metod anknyter till vårt syfte med studien, samt våra forskningsfrågor, då vårt huvudsyfte var att höra förskollärares uppfattning kring stress i arbetsmiljön. Vår strävan var inte att samla in data som skulle mätas, därav blev inte en kvantitativ ansats relevant för oss. Eriksson Barajas, Forsberg och Wengström (2013) skriver om att det finns två olika perspektiv man kan studera forskningsfrågan utifrån. De två perspektiven är inifrånperspektivet och utifrånperspektivet. I den här studien blev inifrånperspektivet relevant. Inifrånperspektivet innebär ett nära samband till undersökningsproblemet och ett samspel mellan informanten och forskaren. Informanterna i denna studie var förskollärarna. Författarna lyfter också vikten av språket i en kvalitativ forskningsprocess. Det är genom språket vi tar del av andras inre världar och detta gör man genom att inta ett inifrånperspektiv. Eftersom vi valde intervjuer som datainsamlingsmetod blev språket centralt och likaså samspelet mellan oss och förskollärarna vi intervjuade. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) berättar om fördelar med intervjuer och förklarar att det är ett bra verktyg för att få höra flera personers personliga tankar och funderingar kring ett samhällsfenomen och detta på kort tid. Bjørndal (2018) poängterar dessutom att intervjun ger möjlighet till att få syn på detaljer samt en större förståelse av den intervjuades synsätt. Intervjun har därmed en fördel gentemot exempelvis yttre observationer som metod eftersom det då är lätt hänt att man missar detaljer och har svårare att ta del av individens perspektiv. Författaren förklarar också att man genom att intervju och ha ett samtal kan ta den andres perspektiv och vara flexibel. Man kan vara uppmärksam på att man förstått personen man intervjuar på rätt sätt och reda ut missförstånd.

4.2 Avgränsning och urval

Vi gjorde en avgränsning i att vi endast undersökte förskollärares egna uppfattningar utifrån våra frågeställningar. Vi tog då fasta på det Ahrne och Svensson (2015) skriver, att om intervjuer sker med åtminstone sex personer får man ett material som är relativt oberoende av enskilda personers tolkningar. Utifrån detta var vår förhoppning att få en bredd i det insamlade materialet. Därför valde vi att genomföra intervjuer med sex förskollärare, tre förskollärare vardera, på två olika förskolor varav en i Göteborgs kommun och en i Mölndals kommun. Förskollärarna vi tog kontakt med arbetar på våra respektive VFU-platser. Då vi redan kände förskollärarna och hade en viss relation till dem, så kändes det naturligt att kontakta dem. Förhoppning var även att det skulle gynna intervjuerna, att vi hade en viss relation till respondenterna. De intervjuade förskollärarna var i olika åldrar och hade olika lång arbetslivserfarenhet, vilket gav oss ytterligare en dimension i det insamlade materialet. Ahrne och Svensson (2015) skriver att ett forskningsprojekt påverkas av hur mycket tid man har till förfogande. En avgränsning gjordes, på grund av tidsbegränsningen, till endast två förskolor. Förskollärarnas arbetslivserfarenhet sträckte sig från fyra år till fyrtiotre, den yngsta vi intervjuade var tjugosju år och den äldsta var sextiofyra. Nedan har en tabell gjorts över förskollärarnas ålder, erfarenhet, hur deras arbetslag ser ut och hur många barn som ingår i deras barngrupp.

Förskollärare 1	Förskollärare 2	Förskollärare 3	Förskollärare 4	Förskollärare 5	Förskollärare 6
37 år	38 år	31 år	27 år	64 år	28 år
11 års erfarenhet	11 års erfarenhet	7 års erfarenhet	4 års erfarenhet	43 års erfarenhet	2,5 års erfarenhet
Arbetslag: Två förskollärare, en barnskötare.	Arbetslag: En förskollärare och två barnskötare.	Arbetslag: Två förskollärare och en barnskötare.	Arbetslag: En förskollärare och en barnskötare.	Arbetslag: Två förskollärare och en barnskötare.	Arbetslag: Två förskollärare och en barnskötare
16 barn i barngruppen, 1–3 år	24 barn i gruppen, 3–6 år	16 barn i barngruppen, 1–3 år	10 barn i barngruppen, 1–3 år	23 barn i barngruppen, 2–6 år	23 barn i barngruppen, 3–5 år

Figur 2: Sammanställning av de intervjuade förskollärarna

För att berika vår studie hade vi kunnat använda oss av andra eller mer utvecklade metoder för att samla in material. Gällande intervjuerna hade en möjlig utveckling av insamlat material varit att intervjua fler förskollärare. Att genomföra fler intervjuer hade gett oss mer material och troligtvis ett mer varierat material. I urvalet av vilka förskolor, hade det också kunnat vara av intresse att undersöka förskolor i olika socioekonomiska områden för att se om och hur det skiljer sig åt mellan olika områden. En vidare utveckling gällande intervjuer hade kunnat vara att utföra fler intervjuer med samma personer, vid olika tillfällen under exempelvis ett års tid. Eftersom stress visat sig vara föränderligt beroende på hur situationen på förskolan ser ut (se avsnitt 5.1.1), hade det varit av intresse att se hur förskollärarnas svar skiljer sig åt mellan olika intervjutillfällen. En förändrad intervjumetod hade alltså kunnat leda till en ytterligare dimension i studien. Som nämnt ovan har det dock inte varit möjligt för oss vid detta tillfälle, eftersom det funnits en tidsbegränsning. Vi är öppna för att det skulle kunna finnas sätt att utveckla vår studie på som vi inte kommit fram till.

4.3 Genomförande av intervjuer

4.3.1 Intervjuguide och informationsbrev

Innan genomförandet av intervjuerna utformades en intervjuguide (se bilaga 1). Intervjuguiden och våra intervjufrågor grundades på syftet och frågeställningarna. Bryman (2008) skriver att man i intervjuguiden kan utforma frågor utifrån vissa teman, detta för att säkerställa att man får svar på undersökningens frågeställningar. Vi valde att göra fem teman som som utgångspunkt för frågorna, dessa var: stress, hälsa, barngruppen, hållbart arbetssätt och coping-strategier. Vi strukturerade efter teman dels för att underlätta för respondenterna och dels för att det skulle bli enklare för oss att få svar på våra frågeställningar. I samband med att vi kontaktade förskollärarna och frågade om de ville delta i studien genom att bli intervjuade så skickade vi intervjuguiden och ett informationsbrev (se bilaga 2). I

informationsbrevet förklarade vi vad studien handlade om och vad vårt syfte med studien var. Vi informerade även i brevet om att intervjun skulle spelas in. I och med att vi skickade ut intervjuguiden kunde även förskollärarna titta på och läsa igenom frågorna vi tänkte ställa och på så sätt få en ännu större insikt i vad studien handlade om. Vi valde att kontakta förskollärarna som arbetar på våra VFU-förskolor om intervjun och vi mejlade även förskole-rektorerna för ett godkännande till att genomföra intervjuer, vilket vi fick. I samtyckesblanketten (se bilaga 3) som vi även skickade till dem förklarade vi också att intervjuerna skulle spelas in och varför. Vi poängterade även att de som deltog i studien skulle förbli anonyma. Vid genomförandet av intervjuerna beaktade vi samtyckeskravet och la vikt vid att informera deltagarna om att deras medverkan var frivillig och då vi genomförde intervjuerna tog vi med samtyckesblanketten som de fick skriva under, se bilaga 3 (Bryman, 2008). Två av intervjuerna genomfördes digitalt via Zoom och Google meets. Vid dessa tillfällen gav förskollärarna sitt samtycke muntligt på ljudinspelningen.

4.3.2 Intervjumetod

Eriksson Barajas, Forsberg och Wengström (2013) skriver att det är viktigt vid planeringen av en kvalitativ intervju att ha syftet och problemområdet klart. Detta för att uppnå ett så bra resultat som möjligt i intervjuerna. Eriksson Barajas, Forsberg och Wengström (2013) skriver om olika intervjumetoder och vi valde att använda oss utav halvstrukturerad intervju. Halvstrukturerad intervju innebär intervjuer med en friare struktur, där strukturen följs utav ämnesområdena. En ordning för hur intervjun ska ske är bestämd och hur frågorna ska ställas. I linje med detta planerade vi för vilka frågor som skulle ställas, ungefär hur de skulle ställas och sammanställde frågorna under olika teman. När vi sedan genomförde intervjuerna var vår strävan att ha en form av samtal där vi som forskare lyssnade och försökte förstå samtidigt som respondenten fick utrymme och tid till att uttrycka sig. Genomförandet av intervjuerna gick bra och vi upplevde det som att vi fick bra kontakt med respondenterna samt att det blev en form av samtal. Eftersom vi skickat intervjuguiden innan till förskollärarna så hade vissa av dem även förberett sig väl vilket bidrog positivt till intervjun. Om vi under intervjuerna kom på en intressant följdfråga eller började samtala om något som inte stod med i intervjuguiden, så tillät vi det. Vi såg det som viktigt att låta pedagogerna ge uttryck för sina tankar, uppfattningar och upplevelser. De svar vi fick av respondenterna skilde sig i hur utförliga de var. Ibland fick vi vara tydliga och förklara så det inte skulle ske något missförstånd eller be dem att utveckla sitt svar. Under intervjuerna använde vi oss av ”probing”, vilket handlar om att respondenten får känna sig uppmuntrad att uttrycka sina uppfattningar, upplevelser och värderingar. Detta gjorde vi dels genom att ställa följdfrågor vid behov, men framför allt genom att visa tydligt intresse och vara uppmuntrande i vårt sätt att engagera oss i intervjun (Eriksson Barajas, Forsberg, Wengström, 2013).

4.3.3 Ljudinspelning

Vi valde att använda oss av ljudinspelning vid genomförandet av intervjuerna. Detta för att ha tillgång till materialet i sin helhet efter intervjuernas slut. Bryman (2008) skriver att det är fördelaktigt att använda sig utav ljudinspelning vid intervju då det kan vara svårt att hinna med att föra anteckningar då intervjuaren behöver ha sitt fokus och uppmärksamhet på vad som ska sägas och vad som sägs. Det var viktigt för oss att informera respondenterna om att intervjun skulle spelas in ifall någon inte gav sitt godkännande till det. Vi informerade även respondenterna om att vi skulle radera inspelningarna direkt då transkriptionen var färdig vilket vi gjorde. Genom att vi använde ljudinspelning så hade vi möjlighet att analysera vårt insamlade material upprepade gånger och kunde fokusera på olika aspekter av vad respondenterna sagt. Bjørndal (2018) skriver att genom ljudinspelning får man möjlighet till

en ingående analys av insamlat material. Efter intervjuernas slut använde vi oss av transkription som en bearbetningsmetod.

4.4 Analysmetod

I analysen blev transkription ett användbart verktyg för oss, eftersom vi genom den analyserade det insamlade material. Bjørndal (2018) beskriver det på ett vackert sätt, genom att kalla det att man för en inre dialog med det insamlade materialet. Då vi hade en begränsad tid till vårt förfogande för studien, blev avgränsning i transkriberingen ett viktigt ämne för oss. Transkribering är tidskrävande och vi behövde därför ta ställning till vilka delar av de inspelade intervjuerna vi valde att transkribera (Bjørndal, 2018). Vi valde att transkribera hela intervjuerna, men därefter valde vi ut de delar som blev intressanta utifrån studiens syfte och transkriberade dessa särskilt noggrant. På detta sätt kunde vi transkribera på ett tidseffektivt sätt.

Under transkriberingen genomfördes en kontinuerlig analys genom att anteckning av egna observationer. Detta är positivt för analysen, då vi fångat våra tankar när de var så färskt i minnet som möjligt. Vi sorterade materialet under teman och kategorier som vi upptäckt, vilket är en vedertagen analysmetod (Patel & Davidsson, 2019). Vi skrev ut transkriptionerna i pappersform och använde märkpenna för att markera negativa och positiva faktorer, kopplat till stress i arbetsmiljön, som vi kunde se i det insamlade materialet. I samband med detta valdes citat från förskollärarna ut. Citaten som valdes ut ansåg vi var relevanta och intressanta utifrån studiens syfte och frågeställningar och för att framföra förskollärarnas resonemang. Vi antecknade även olika tankar kontinuerligt under tiden. Främst fokuserade vi på att hitta likheter i de olika förskollärarnas utsagor. Rennstam och Wästerfors (2015) skriver om att analysera insamlat empiriskt material och vikten av att sortera materialet. Detta för att det är viktigt att ordningen på analysen blir tydlig. Ordningen skapas aktivt av forskaren och den är nära kopplad till teorin och de begrepp som studien utgår från. I vår studie har vi analyserat utifrån begrepp som återfinns i de valda teorierna för att analysera det insamlade materialet. Vi har även kopplat materialet till den tidigare forskning vi tagit fram. Författarna beskriver vidare reducering, vilket är ett arbetssätt som används vid analys av empiriskt material. För oss var reducering nödvändigt då vi inte kunde redogöra för allt insamlat material, utan vi behövde sälla och välja ut det som blev intressant utifrån våra frågeställningar.

4.5 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är begrepp vars användning vid kvalitativ forskning kan ses som problematisk. Detta eftersom man genom kvalitativ forskning sällan kommer fram till en absolut och mätbar bild av verkligheten. Således kan det vara fördelaktigt att förklara validitet och reliabilitet på ett utvecklat sätt. Vi har valt att utgå från begreppet tillförlitlighet som Bryman (2008) skriver om, vilket kan passa bättre vid kvalitativ forskning. Tillförlitlighet är uppdelat i fyra delkriterier. Dessa är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera.

Trovärdighet innebär i vilken mån forskning följt de regler som finns. För att mäta detta brukar man använda sig av respondentvalidering och triangulering. Respondentvalidering innebär att respondenterna får möjlighet att bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på rätt sätt. I vårt fall har detta inte varit ett alternativ på grund av den begränsade tiden som stod till förfogande för vår studie och det är något som skulle kunna tala emot vår trovärdighet. Dock har vi använt oss av triangulering genom att vi grundat våra slutsatser på mer än en källa till data. Vi har använt oss av intervjuer, tidigare forskning och litteratur. Triangulering

kan alltså ses som något som talar för vår studies trovärdighet (Bryman, 2008). I avsnittet om tidigare forskning redogörs bland annat för tidigare studier som gjorts angående förskollärares upplevda stress och vilka orsaker som ger upphov till stress bland förskollärare. De stressfaktorer som framkommit i de tidigare studierna har liknat de stressfaktorer som vi fått fram utifrån vårt resultat och detta skulle man kunna hävda stärker vår studies trovärdighet. Exempelvis har det i Persson och Tallberg Bromans studie (2019) framkommit att förskollärarna känner sig otillräckliga i deras arbete, vilket även framgick i intervjuerna vi gjorde.

Vidare så kan man diskutera trovärdighet kopplat till vår valda metod intervjuer. Det finns en möjlighet att respondenterna undanhållit information för oss av olika anledningar, exempelvis för att informationen är för privat för dem att dela med sig av eller för att det finns en upplevelse av tillkortakommanden som de inte vill nämna. Detta skulle kunna tala emot vår studies trovärdighet. Angående de stressfaktorer som vi intervjuat förskollärarna kring och faktorer som de själva tagit upp, finns det en risk att vi har missat någon faktor som skulle varit intressant för oss att undersöka. Dels för att förskollärarna kanske missat att nämna eller inte riktigt vet vad som kan liknas vid en stressfaktor, eller för att sökningen av tidigare forskning inte varit tillräckligt ingående och vi därför inte haft med detta i våra intervjufrågor. Även detta är något som skulle kunna tala emot vår studies trovärdighet (Bryman, 2008).

Överförbarhet handlar om i vilken mån en studies resultat kan appliceras på en annan kontext eller situation. Att avgöra en studies överförbarhet kan ses som en tolkningsfråga i sig. Därför ses det som positivt vid en kvalitativ studie att erbjuda fylliga beskrivningar av respondenternas utsagor. Beskrivningarna utgör grunden för vilka andra personer får möjlighet att avgöra hur överförbara resultaten är till en annan kontext. I vår studie har vi använt oss av citat från förskollärarna för att tydliggöra de beskrivningar vi gjort i resultatavsnittet. Detta kan sägas bidra till en fyllig beskrivning av deras uppfattningar och på så sätt även bidra till en högre grad av överförbarhet. Vad som hade varit intressant angående överförbarhet är huruvida vårt resultat hade kunnat appliceras på en annan förskola exempelvis. Man kan fundera kring om man hade intervjuat förskollärare på andra förskolor, om de då hade gett uttryck för samma orsaker till stress i förskolläraryrket. Pålitlighet kan ses som en motsvarighet till reliabilitet och handlar om transparens i forskningen. Forskaren bör på ett tydligt sätt redogöra för en studies alla faser, för att uppnå en hög grad av pålitlighet. Genomgående i vår studie har vi sökt vara tydliga och transparenta i vårt tillvägagångssätt, för att styrka studiens pålitlighet. Det som slutligen kan sägas avgöra pålitligheten i vår studie är de andra studenter som kommer att granska studien, även examinator och vår handledare. Möjlighet att styrka och konfirmera handlar om att vi, som forskare, är medvetna om de begränsningar vår studie har när det gäller att dra generella slutsatser. Det är därav viktigt, i vår studie, att vi är tydliga med att vi inte låtit egna personliga värderingar påverka slutsatserna dragits. I vilken grad vi uppfyller möjlighet att styrka och konfirmera är även någonting som de som granskar vår studie får avgöra (Bryman, 2008).

4.6 Etiska överväganden

Genomgående i studien använde vi oss av de fyra etiska kraven (Vetenskapsrådet, 2017) informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Detta för att säkerställa att vi behandlade den information vi samlade in och de personer vi intervjuade på ett rätt och säkert sätt. Informationskravet innebär att man måste hålla de personer som ingår i studien informerade om vad deltagandet innebär och att de alltid har rätt att ångra sin medverkan. Detta är nära kopplat till samtyckeskravet som innebär att de deltagande ger sitt samtycke till att delta. Personerna som deltar i studien ska inte heller kunna identifieras i

efterhand, detta är konfidentialitetskravet. I vår studie valde vi att kalla förskollärarna för exempelvis förskollärare 1 och 2. Vi skrev inte heller ut förskolornas namn. Vi har avpersonifierat allt material som vi transkriberat. Nyttjandekravet handlar om den information vi samlar in och att den endast samlas in i syfte att beforskas i relation till studiens syfte och frågeställningar (Rönnerman, 2020). I samband med de genomförda intervjuerna har vi delgett informanterna ett informationsbrev, en intervjuguide och en samtyckesblankett (se bifogade filer). Detta för att säkerställa att de har tillgång till information kring våra etiska ställningstaganden och hur vi behandlar det insamlade materialet. Enligt god forskningssed är det viktigt att skydda informanterna som deltar i vår forskning från skada och kränkning (Vetenskapsrådet, 2017).

5 Resultatredovisning

Det blev viktigt för vår studie att undersöka i vilken mån förskollärarna upplever stress i sitt arbete. Den inledande fråga vi ställde till förskollärarna under intervjuerna var att be dem skatta sin upplevda stressnivå från 0–10. Därav inleder vi kapitlet med att redogöra för på vilken nivå förskollärarna upplevde att deras stress var på. Därefter kommer vi att utifrån studiens frågeställningar redogöra för det resultat vi fått fram. En redogörelse kring förskollärarnas uppfattningar om vilka faktorer som orsakar stress i deras arbete kommer att ske. Då vi analyserade det insamlade material, kunde vi se återkommande faktorer till stress som nämndes av förskollärarna. Vi kommer även att förklara de uppfattningar som förskollärarna hade kring vad som skulle kunna minska deras upplevda stress i arbetet samt om förskollärarna upplevde att deras stress smittar av sig på barngruppen. Vi har sorterat det insamlade material under olika teman utifrån våra frågeställningar. De temana är upplevda stressfaktorer, förskollärares upplevelser av att stress smittar av sig, negativa följder i privatlivet, förskollärarnas tankar kring åtgärder och ”arbetslaget betyder allt”.

5.1 Upplevda stressfaktorer

5.1.1 Upplevd stressnivå

Samtliga förskollärare som intervjuades uttryckte att de upplever stress i sitt arbete, dock på olika nivåer. I intervjuerna bad vi förskollärarna skatta sin stressnivå på en skala mellan 0–10, där 0 står för ingen upplevd stress och 10 står för akut stress med risk för sjukskrivning. Diagrammet nedan beskriver spridningen av förskollärarnas svar.

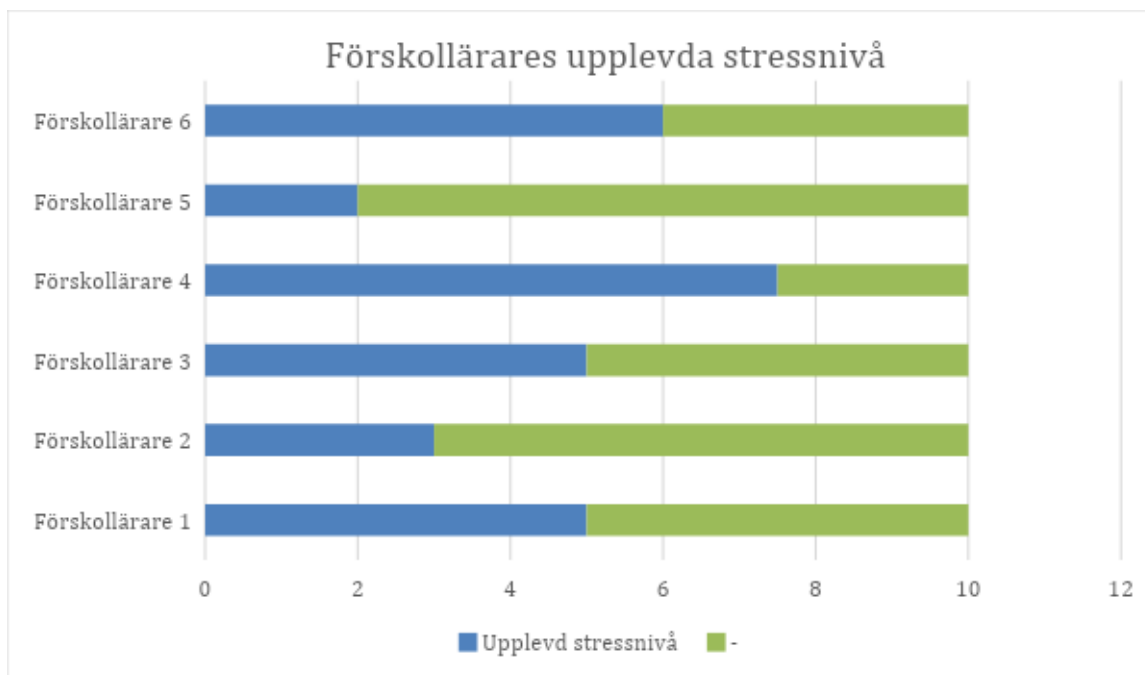


Diagram 1: Beskrivning av förskollärares upplevda stressnivå

I diagrammet kan vi se att Förskollärare 2 och 5 har beskrivit en relativt låg nivå av stress. Förskollärare 2 har skattat sin nivå av stress som 3 och Förskollärare 5 har skattat sin nivå som 2. Förskollärare 1, 3 och 6 har skattat sin nivå av stress på en mellanhög till hög nivå. Förskollärare 1 och 5 har skattat sin nivå som 5 och förskollärare 6 har skattat sin nivå som 6. Förskollärare 4, som var den enda som skattade sin nivå av stress mellan två siffror, har skattat sin nivå av stress mellan 7–8 vilket kan ses som en hög nivå av stress. Nämnvärt är att samtliga förskollärare även poängterade att stressnivån är något som de upplever som föränderligt. De beskriver att de i arbetet går igenom mer eller mindre stressiga perioder. Detta eftersom arbetsbelastningen och graden av stressfaktorer kan skilja sig åt från vecka till vecka, eller termin till termin. Vilka stressfaktorer det handlar om kan skilja sig åt mellan förskolor och individer, vi redogör för olika faktorer nedan. Svaren som de gav på frågan om sin stressnivå, beskriver således deras nuvarande upplevda stress. Om vi ställt samma fråga en annan dag, hade vi möjligen fått andra svar och en annan spridning över skalan. Vad som framkommer, och blir viktigt för oss i vår studie, är att alla förskollärare uttrycker att de upplever stress i sitt arbete.

5.1.2 ”Småuppgifter”

De förskollärare vi intervjuade gav uttryck för olika faktorer som de upplever bidrar till en hög arbetsbelastning samt stress. Något som fyra av sex förskollärare beskrev är att det ofta finns extrauppgifter, utöver det pedagogiska uppdraget, som blir till extra arbete för förskollärarna. Det kan vara småsaker som läggs på förskolläraren och som blir deras ansvar att lösa, men dessa småsaker blir många tillsammans och leder till att det blir svårare att hinna med det huvudsakliga uppdraget som förskollärare. Samtidigt ökar stressen då småsaker till slut blir till stora saker.

Alla dom här småuppgifterna som bara, man springer på bollar man aldrig kommer ikapp, alltså, det kan va att, nu är det ert ansvar med att kolla era solskydd att de är som de ska och nu och så funkar inte det heller. Alltså alla de här småuppgifterna, som schemaläggning, att det ligger på oss också, att kolla efter barnens schema och kolla så att det stämmer och så, det är så många sådana

skituppgifter helt ärligt som alltså tillsammans blir så mycket tid som går åt till, så att då blir det stressigt, för att just, jag ska hinna med det, men jag vill ju, alltså, hinna med mitt huvuduppdrag som är barnen och undervisningen och det pedagogiska (Förskollärare 4).

5.1.3 Pedagogisk dokumentation och upplevd tidsbrist

Två förskollärare nämnde att den pedagogiska dokumentationen är en bidragande orsak till en ökad arbetsbelastning och känsla av stress. Det finns en stress och en press på att den pedagogiska dokumentationen ska göras och en av förskollärarna uttryckte en rädsla av att missa någonting när arbetsuppgifterna inklusive den pedagogiska dokumentationen blir för många. Som förskollärare är man ansvarig för den pedagogiska dokumentationen och har därmed ett större ansvar än exempelvis barnskötaren, det ingår i uppdraget som förskollärare. Stressen verkar uppstå och arbetsbelastningen öka då det i uppdraget som förskollärare ingår att göra den pedagogiska dokumentationen samtidigt som det finns andra uppgifter och ibland utöver det mindre småuppgifter. En förskollärare uttrycker sig såhär på frågan vad för faktorer eller orsaker som ger upphov till stress i arbetet:

...du ska även dokumentera och planera och visa upp och du ska planera in möten för utvecklingssamtal och du ska vara med i ansvarsgrupper och leda ditt arbetslag i olika områden. Alltså, det är väldigt mycket som man ska göra och det kan ju absolut vara en stress att man känner att man inte har tiden att faktiskt göra alla dom här sakerna, i alla fall inte så bra som man vill. Det är ju en orsak tycker jag (Förskollärare 6).

Två av förskollärarna gav även uttryck för en känsla av stress då det ges oklara direktiv från rektor och ledning angående den pedagogiska dokumentationen. De förklarade de oklara direktiven med att de ibland inte riktigt vet vad de ska göra, hur de ska göra samt vad som förväntas av dem. Det kan handla om hur den pedagogiska dokumentationen ska ske och vad som förväntas av förskollärarna utifrån den pedagogiska dokumentationen. En förskollärare beskriver:

Man får olika direktiv, några säger en sak, andra säger något annat och så vet man inte vad som gäller och så kanske vi har i grund och botten kanske vi har fått lite otydliga riktlinjer för hur vi ska göra och sånt kan stressa mig, när jag inte vet, alltså jag vill ha det rakt och klart så att jag vet (...) men när det blir så här oklart då kan jag bli superstressad för man är så rädd att man missar någonting också (Förskollärare 1).

Två av sex förskollärare nämnde att de upplever en tidsbrist och att det kan vara svårt att "hinna med" vilket ger upphov till stress. En pedagog beskrev också att det finns en långsiktig typ av stress där det handlar om en stress kring vad du som förskollärare erbjudit barnet under de åren som de går på förskolan. Alltså en stress kring att hinna med tidsmässigt att erbjuda barnen så mycket bra erfarenheter och lärdomar som möjligt under förskoleåren. Förskolläraren uttrycker också en "här och nu stress", allt det som behöver göras just för stunden, samt att barnen behöver dig oftast här och nu och vill fort ha svar och hjälp.

Sen så finns det ju en långsiktig faktor där det här att vad barnen ska ha erbjudits under sin utbildning under dom år de går här kan ju vara en långsiktig typ av stress, som skall göras eller saker som man vet, nu är det hösttermin sen blir det vårtermin och då ska vi alla ha utvecklingssamtal, det ska förberedas och tänkas på och man ska vara närvarande nu för att du ska ju ha sett utvecklingen fram tills utvecklingssamtalen i vår (Förskollärare 2).

5.1.4 Frånvaro av personal

Fyra av sex förskollärare redogjorde för frånvaro av personal som en stressfaktor. Det kan handla om att någon i arbetslaget är frånvarande på grund utav sjukdom eller är hemma för vård av sjukt barn exempelvis. Förskollärarna beskrev problematiken i att få tag på en vikarie som kan komma in och jobba och ofta så står de där med en person mindre vilket leder till en högre arbetsbelastning för dem som jobbar. Det leder också till en ökad känsla av stress då de känner att de inte hinner med allt som ska göras och att hinna finnas där för varje barn.

Man känner ju helt klart att det blir en annan typ av stress när någon är borta och ibland får man vikarie, ibland får man inte det. Ibland får man en bra vikarie som hjälper ibland får man en vikarie som blir extra jobb istället, men oftast så är det väl det att man känner att man inte riktigt hinner med för att man behöver göra dubbelt arbete och det är mycket såhär rutinsaker, bara få på alla kläderna, få av alla kläderna, hinna duka, hinna ta sin rast, hinna pussla ihop vardagen (Förskollärare 3).

En av förskollärarna berättade att förskolan de arbetar på är kopplad till bemanningenheten men att bemanningen inte alltid kunnat leverera vikarier då de behövt. En annan förskollärare berättade att deras chef försökt lösa problemet med bristen på vikarier genom att anställa en så kallad löpare, löparen ska finnas tillgänglig på hela förskolan och kunna jobba på den avdelningen där det behövs. Det blir då inte en ny person för barnen att lära känna och en trygghet för pedagogerna att veta att det alltid finns en vikarie på huset. En förskollärare förklarade också att de försöker hjälpa varandra över avdelningarna så mycket som möjligt men att det även är svårt då de andra avdelningarna har fulla barngrupper och behövs på sina egna avdelningar.

5.1.5 Sociala relationer

Kontakten med kollegor, barn och vårdnadshavare är några exempel på de sociala kontakter man har som förskollärare, och tre av de sex förskollärarna vi intervjuade nämnde just att de sociala kontakterna ibland kan vara en orsak till stress. När vi ställde frågan, skulle du kunna berätta om vilka faktorer du tycker ger upphov till stress i ditt yrke, till en av förskollärarna så svarade personen:

...ja...människor (skratt), som ett tema, övergripande egentligen. Det är ju ett yrke där vi jobbar med människor och då är det ju dom som är dom akuta som står för händelserna man måste ta tag i eller hantera (Förskollärare 2).

En förskollärare pratade särskilt om att kontakten med vårdnadshavare kan upplevas som stressig. Vårdnadshavare kan vara upprörda över något och förskolläraren förväntas veta vad som ska sägas och hur förskolläraren ska stå till svars. Det kan exempelvis handla om konflikter och att vårdnadshavare i vissa fall kontaktar rektorn. Förskolläraren beskrev situationer då det kan ha varit rörigt i barngruppen under dagen på förskolan och vårdnadshavaren kommer och frågar om någon särskild händelse som deras barn varit inblandad i. Då kanske förskolläraren inte varit på plats vid händelsen eller sett situationen men förväntas ändå kunna svara på vårdnadshavarens fundering.

Stress kommer oftast för mig i möten med vårdnadshavare när det blir att de är väldigt upprörda över någonting och man själv inte vet vad man ska svara för man vet inte nödvändigtvis vad som hänt eller man har inte varit på plats eller man har inte varit i barngrupp just då eller man har varit där men man har inte sett det, och vårdnadshavarna ändå trycker på liksom (Förskollärare 4).

En av förskollärarna beskrev också att man behöver vara särskilt känslomässigt engagerad och att det i sin tur kan vara energikrävande.

Jag upplever att en av de svåraste faktorerna i vårt yrke är att vi måste vara känslomässigt engagerade i så många olika barns liv och även att vi ska skapa den kontakten med vårdnadshavare (Förskollärare 6).

Förskolläraren berättade att det sociala och just det här med att man måste skapa en bra och god relation med barnen men även med deras vårdnadshavare, att det kan vara något som leder till trötthet. Att vara involverad i så många människors liv kan upplevas som tömmande av energi förklarade en av förskollärarna. Däremot lyfte förskolläraren att det samtidigt är något med det fina i yrket, att man får vara en del av barnens liv och att man får vara delaktig samt att man är betydelsefull.

5.1.6 Antal barn

En orsak som förskollärarna var eniga om som en bidragande orsak till stress var antalet barn i barngruppen. Samtliga förskollärare uttryckte att barnantalet i deras barngrupper är högt. Det höga antalet barn leder till stress därför att de upplever att de inte hinner med att se alla barn och finnas där för alla. En förskollärare uttryckte resultatet av att ha många barn i barngruppen som också är närvarande under större delen av dagen...

...i dom här barngrupperna med det här antalet barn som vi har där också närvaron är hög, där räcker det med att alla dessa barn bara finns på plats för att du, du hinner inte med och det är någonting som man någonstans alltså får eller bara mentalt behöver acceptera för att inte bygga upp stressen. Det går inte att vara där, det går inte att finnas för alla, och det är liksom, det är den lite tråkiga verkligheten som är i områden där man har många på plats och hög närvaro under större delen av dagen (Förskollärare 2).

Detta, som förskollärare 2 säger, belyser problemet av att känna att man inte hinner med att se och finnas där för alla barn. Något som samtliga förskollärare sa, att antalet barn bidrar till en känsla av stress eftersom man helt enkelt inte hinner med. En annan förskollärare berättade...

Vi har ju haft, ett år till exempel, där vi hade 16 barn till frukost och 16 barn till mellanmål och dem var här från halv åtta till halv fem allihopa varje dag. Och då fick dom liksom sitta själva och äta för att vi inte var tillräckligt många vuxna och de är två-treåringar liksom... (Förskollärare 3).

Vid intervjun beskrev ytterligare en förskollärare att det blir påfrestande när man, samtidigt som man ska kunna finnas där för alla barnen så ska man även finnas där för kollegor och vårdnadshavare. En annan förskollärare uttryckte också att det inte finns så mycket att göra åt det stora barnantalet på förskolan. Det är inte förskollärarna som bestämmer hur många barn som ska ingå i gruppen och hur många barn man tar in. Förskolläraren berättade att det är inget som går att göra något åt utan det blir snarare en fråga om hur man på bästa sätt kan stötta varandra över avdelningarna och försöka ta hjälp av chefen så att mindre tid behöver gå åt att lösa andra problem, såsom praktiska problem.

5.2 Förskollärares upplevelser kring att stress smittar av sig

På frågan om förskollärarna märker av att deras känsla av stress påverkar och smittar av sig på barnen i barngruppen så svarade samtliga förskollärare ja.

Ja, absolut, i högsta grad och jag tror det gäller i alla sammanhang om du kommer in till en grupp och du är jättestressad så märker de i gruppen det och direkt känner de in din stress och dina energier och så (Förskollärare 5).

Förskollärarna vi intervjuade upplever alltså att deras nivå av stress påverkar barngruppen. En förskollärare berättar att när man är stressad själv så blir barnen mer stressade. Effekten av det blir att det som barnen är bekanta med och som de kommer ihåg, såsom fasta rutinsituationer, fungerar mindre bra. En förskollärare berättade också att barnen blir påverkade av förskollärares stress då pedagogen på grund av sin känsla av stress inte är närvarande på samma sätt och har svårare att ta sig tid att verkligen lyssna på barnet. En förskollärare beskrev också att det kan upplevas som mer rörigt i gruppen om pedagogerna är stressade.

Det blir rörigt i gruppen, det kan bli, ja men att de också blir lite oroliga, kanske lite stressade. Så det bästa är ju kanske inte att visa för barnen att man är stressad men det är ju inte alltid lätt det heller men man får försöka bara behålla lugnet inför dem och ja jobba på som vanligt (Förskollärare 1).

5.3 Negativa följder i privatlivet

I intervjuerna framkom att flera av förskollärarna upplever, eller någon gång har upplevt negativa följder i sitt privatliv på grund av stress i arbetet. Faktorer som framkom var bland annat sömnproblem, ljudtrötthet, att man tar med sig arbetet hem i tanken och brist på energi. Flera av förskollärarna uttryckte dock att de ser stress som en naturlig del av ett arbetsliv och uttryckte att de tror att stress är något som alla upplever oavsett profession.

Tre av förskollärarna berättade att de har haft sömnproblem i olika perioder när de upplevt sin arbetssituation som särskilt stressig. Två av de tre berättade även att de ibland drömmer om scenarion som hänt på förskolan. De båda förklarade vidare att de tror att det kan ha att göra med att de är känsliga i sin person eller att de i perioder har känt oro på grund av arbetet. Svårigheter med att släppa situationer som uppstått i förskolan och att man ibland ”tar med sig jobbet hem”, beskrev tre av förskollärarna att de upplevt som en negativ effekt av stress i arbetet. En av förskollärarna berättade...

Jag kan ta upp mejlen och komma på att, oj, jag glömde svara på det där mejlet eller jag måste bara kolla hur många barn som kommer imorgon och hur vi då ska lägga upp det. Alltså, man tar med sig det hem så att det finns konstant i huvudet (Förskollärare 6)

Vidare framkom, i tre intervjuer, att hög ljudnivå är något som kan leda till trötthet efter arbetet. Samma personer nämnde även att arbetet i sig upplevs som energikrävande. Detta eftersom yrket är sådant att man behöver ge mycket känslomässigt engagemang, vara fokuserad och närvarande i hög grad. Ett energikrävande arbete leder även till trötthet i privatlivet, enligt förskollärarnas uppfattning. En av förskollärarna beskrev en upplevelse av att befinna sig i en svacka energimässigt, som en följd av det höga tempot i vardagen på arbetet. I samband med detta uttryckte förskolläraren:

Ja, det är ju tråkigt absolut, att jag inte just för tillfället känner att jag har energin att fokusera på mitt liv, bortsett från jobbet. Man väljer lite bort fritidsaktiviteter för att energin inte riktigt är där, också, att lusten (*till fritidsaktiviteter*) försvinner (Förskollärare 6).

5.4 Förskollärares tankar kring åtgärder

Förskollärarna uttryckte olika faktorer som de tror skulle kunna minska deras upplevda stress i deras arbete. Fyra av sex förskollärare nämnde vikten av att ha ett fungerande arbetslag där man har en öppen dialog och ber varandra om hjälp och stöttning om man känner sig stressad. Tre av sex sa att för att den stressen de känner ska minska behövs tydliga direktiv på vad som förväntas av dem vad gäller exempelvis pedagogisk dokumentation. Samt en tydlig struktur över vad som ska göras. En tydlig struktur som man planerar och pratar om i arbetslaget. Vetskapen om att man har ett bra stöd från rektor och ledning nämnde tre av sex förskollärare som viktigt för att minska stress. Att veta att man kan vända sig någonstans om stressen man upplever i sitt arbete blir övermäktig och att det då även finns stöd och resurser att få tillgång till. Två förskollärare sa att de här småsakerna som läggs på förskollärarna och som bidrar till en hög arbetsbelastning behöver tas bort. En förskollärare nämnde även att den pedagogiska dokumentationen ibland känns övermäktig och menar att om någon bit av den pedagogiska dokumentationen tagits bort så hade det eventuellt känts lättare att hinna ägna mer tid åt att vara i barngruppen och vara närvarande hos barnen.

5.4.1 Förskollärares egna strategier

Då vi frågade förskollärarna om deras egna strategier för att hantera stress så framkom det av fyra av sex förskollärare att arbetslaget är viktigt. En strategi är att man tar hjälp av sina kollegor om man upplever en stressig situation. En av förskollärarna berättade att om en situation upplevs som stressig så kan förskolläraren be en kollega att ta över. En annan förklarade att man kan fråga sina kollegor om det är okej att man tar en paus och går undan lite. Andra strategier som kom fram under intervjuerna var bland annat att försöka hålla sig lugn, tänka en dag i taget samt att sänka kraven. En förskollärare berättade att cykla till och från jobbet är bra för att rensa ankarna och en förskollärare förklarade att träning var en viktig strategi för att kunna hantera stressen bättre.

5.5 ”Arbetslaget betyder allt”

Något som tydliggjordes i förskollärarnas utsagor är vikten av ett välfungerande arbetslag. På frågan om vilken betydelse arbetslaget och kollegor har, fick vi bland annat svaret:

Allt, utan dom går inget, ensam kan du inte utföra ditt jobb, rent krasst (Förskollärare 2).

Vi fick svar med liknande innebörd från samtliga förskollärare. Att arbete i förskola handlar om att arbeta i ett team och att det därför blir viktigt med god sammanhållning och ett gott samarbete framkom i intervjuerna. Exempel som ges på goda strategier är att vara ärlig med hur stressad man är, uttrycka vad man upplever att man orkar eller inte, om man behöver en paus och även uttrycka om man upplever sig se vad någon annan kanske behöver. Det framkom att öppen och ärlig kommunikation, att man stöttar varandra och försöker hjälpas åt upplevs vara viktiga verktyg för att möjliggöra detta. Två förskollärare nämnde även att det kan vara viktigt att ställa kritiska frågor till varandra, på ett kärleksfullt sätt, för att främja arbetslagets gemensamma utveckling.

Samtliga förskollärare beskrev att de upplever arbetet och samarbetet i sitt arbetslag som positivt. De ovan nämnda exemplen på goda strategier, är positiva aspekter som förskollärarna beskrev återfinns i deras arbetslag på ett eller annat sätt. De uttryckte att klimatet på arbetsplatserna upplevs stöttande, tillåtande och att det finns möjlighet att be om hjälp och erbjuda hjälp till varandra. Två av förskollärarna beskrev även att de har en god relation till rektor och att de upplever att det finns möjlighet till stöttning av rektor. Citatet nedan sammanfattar förskollärarnas utsagor på ett bra sätt:

Har du en trygg arbetsplats, med en bra chef och ett gott arbetslag så klarar du jättemycket (Förskollärare 5).

6 Analys

I detta avsnitt kommer en analys av vårt resultat presenteras kopplat till de teoretiska begreppen från KASAM och Krav-Kontroll-Stödmodellen (se kapitel 3). Vi kommer även redogöra för kopplingar till tidigare forskning. Utifrån KASAM redogör vi för kopplingar till begreppen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. En låg grad av dessa begrepp kan sägas leda till ökad stress och en hög grad kan sägas leda till minskad stress. KASAM utgår från ett individperspektiv och används för att beskriva hur olika individer hanterar stress (Antonovsky, 2005). Krav-Kontroll-Stödmodellen utgår mer från ett organisatoriskt perspektiv och ett utifrånperspektiv. De begrepp i krav-kontroll-stödmodellen som vi valt att använda i vår analys är krav, ”kontroll i”, ”kontroll över” och ”iso-spänd”, dessa begrepp redogör vi för i kapitel 3. När kraven upplevs höga och kontrollen upplevs låg, ökar känslan av stress. Om stöd från rektor, ledning eller arbetslag är bristfälligt kopplat till detta upplevs arbetet som ansträngt och man riskerar att hamna i en ”iso-spänd” arbetssituation (Stressforskningsinstitutet, 2015).

6.1 Upplevda stressfaktorer

6.1.1 ”Småuppgifter”

I vårt insamlade material framkom det att det finns uppgifter i förskollärarnas arbete som de upplever att de behöver lägga onödigt mycket tid på. Exempelvis har förskollärarna på en förskola ansvar för att se till att solskydden är godkända och att de tas ut och in på dagarna. De förskollärare som åläggs uppgifter som tar tid ifrån det pedagogiska uppdraget, verkar ha en låg grad av begriplighet kopplat till detta. De förstår inte varför de ska lägga tid på dessa uppgifter. Att det finns praktiska uppgifter som det går åt onödigt mycket tid åt enligt förskollärarna, tolkar vi även som att det tyder på en låg grad av meningsfullhet. Det verkar helt enkelt inte kännas meningsfullt att lägga tid på dessa uppgifter, när det viktigaste upplevs som att vara närvarande för barnen. Utifrån Krav-Kontroll-Stödmodellen så kopplar vi även detta med ”extrauppgifter” och ”småuppgifter” till begreppet ”kontroll i arbetet” som handlar om att man kan kontrollera och påverka vilka arbetsuppgifter man har och hur arbetsuppgifterna ska göras. Det handlar även om i vilken ordning och när man ska göra uppgiften och när man kan ta en paus (Stressforskningsinstitutet, 2015). Vi gör tolkningen att förskolläraren som gav beskrivningen av dessa ”extrauppgifter” inte kan påverka att de uppgifterna läggs på förskollärarna. I detta fall verkar de inte kunna kontrollera och påverka vilka arbetsuppgifterna de ska utföra. Vi antar att om förskollärarna hade kunnat bestämma själva hade uppgiften att kolla om solskydden fungerar inte varit deras arbetsuppgift. Vi relaterar detta till vad som framkom angående hög arbetsbelastning i Persson och Tallberg

Bromans kvalitativa studie (2019). Att samtidigt som förskollärarna har ett särskilt ansvar för den pedagogiska undervisningen finns även omvårdnadsuppdraget där, plus eventuella "extrauppgifter". Alla dessa uppgifter som en förskollärare tilldelas bidrar till en hög arbetsbelastning och kan i sin tur leda till stress.

6.1.2 Pedagogisk dokumentation och upplevd tidsbrist

I resultatdelen lyftes att två av förskollärarna upplevde att oklara direktiv från rektor och ledning angående den pedagogiska dokumentationen kan leda till stress. Vi tolkar detta som en låg grad av begriplighet. Om förskolläraren inte riktigt vet vad och hur den ska göra, angående den pedagogiska dokumentationen, så blir det svårbegripligt. Dock verkade de intervjuade förskollärarna ha en hög grad av begriplighet angående att den pedagogiska dokumentationen är viktig att göra, även om kravet på att göra den kan ge upphov till stress. Lpfö18 (2018) beskriver det pedagogiska uppdraget tydligt och skulle därför kunna ses som en bra resurs för ökad begriplighet. Trots detta verkar det enligt tidigare forskning (Persson & Tallberg Broman, 2019), som att det är svårt för förskollärare att uppfylla styrdokumentens skrivningar och kraven kopplat till detta upplevs ha ökat. Utifrån Krav-kontroll-stödmodellen (Stressforskningsinstitutet, 2015) tolkar vi detta som att förskollärarna upplever höga krav kring pedagogisk dokumentation. Ytterligare en aspekt av detta verkar, utifrån vårt resultat, vara en upplevelse av att tiden inte räcker till. Utöver den pedagogiska dokumentationen gäller det även vad vi tidigare nämnde om praktiska uppgifter som åläggs förskollärarna vilka de kan uppleva som onödiga. Tidsbristen menar vi går att koppla till begreppet hanterbarhet (Antonovsky, 2005). Tiden kan i detta fall ses som en resurs och eftersom den inte uttrycks räckta till menar vi att förskollärarnas hanterbarhet i detta fall blir låg.

6.1.3 Frånvaro av personal

En stressfaktor som vi kopplar till en låg grad av hanterbarhet är frånvaro av personal och att i samband med det få tag på vikarie. Detta för att man då får hantera alla uppgifter under dagen på en person mindre, vilket kan leda till en ökad arbetsbörda för de två som jobbar. I intervjuerna framkom att stressen kan öka då känslan av att inte hinna med infinner sig eller känslan av att man inte kan göra det man planerat när en i personalen är borta. Att en ökad arbetsbörda leder till ökad stress skulle kunna sägas överensstämma med Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt, där det nämns att lagom arbetsbelastning är viktig för skapandet av en god arbetsmiljö (2012).

Ett exempel på en åtgärd lyftes dock under en av intervjuerna, en åtgärd för att hantera situationen bättre vid frånvaro av personal. Det handlade om att rektorn på förskollärarens arbetsplats skulle anställa en löpare, en fast vikarie, vilket skulle kunna öka känslan av hanterbarhet för förskollärarna. Vi tolkar det som att förskollärarna har en begriplighet vad gäller frånvaro av personal. Förskollärarna förstår att kollegor ibland blir sjuka och behöver sjukskriva sig. Även om flera förskollärare uttryckte att kollegors frånvaro bidrar till stress, så beskrev de också att de har handlingsplaner för och vet hur de ska hantera en sådan situation. Frånvaro av personal går att koppla till begreppet "kontroll i" utifrån krav-kontroll-stödmodellen. Detta eftersom det finns en risk för att det inte går att göra en särskild arbetsuppgift vid en viss tid då den behöver göras när arbetslaget inte är fulltaligt. De som jobbar kanske inte heller kan kontrollera när de kan ta sin rast eller om de överhuvudtaget kan ta en rast. I tidigare forskning beskrivs att förskollärare saknar tid till återhämtning, att det är vanligt att raster inte hinns med och att reflektionstid och planeringstid därför blir lidande (Persson & Tallberg Broman, 2019). När det saknas personal blir det helt enkelt svårare att kontrollera arbetsuppgifterna och stressen verkar därmed öka.

6.1.4 Sociala relationer

En känsla av låg hanterbarhet kan uppkomma i mötet med upprörda vårdnadshavare. Som nämnt i avsnitt 5.1.5 berättade en av förskollärarna att det kan vara svårt att möta vårdnadshavare då de är upprörda över någonting. Utifrån det som förskolläraren berättade verkar det vara svårt att möta vårdnadshavarens krav. Att vårdnadshavaren verkar vilja att förskolläraren ska ha koll på varje situation och händelse som barnet är inblandat i kan vara komplicerat. Detta kopplar vi till en låg hanterbarhet eftersom det är svårt för en förskollärare att se ett och samma barn hela tiden under vistelsen på förskolan. Att kontakten med vårdnadshavare kan vara ett stressmoment och energikrävande visade sig likaså i studien gjord av Løvgren (2016). Där beskrevs att förskollärares arbetsuppgifter, som har med kontakt med vårdnadshavare att göra kan leda till en högre grad av känslomässig utmattning. Inte på grund av arbetsuppgifterna i sig utan på grund av de högre krav som kommer med dessa uppgifter. Att förskollärarna är involverade och engagerade i så många människors liv lyfts i resultatdelen som något som de upplever kan leda till trötthet och brist på energi. Upplevelsen av brist på energi kan ses som något som ger förskollärarna bristande handlingskraft och är därav något som bidrar till en lägre grad av hanterbarhet.

Vidare angående sociala relationer, som är en stor del av yrket som förskollärare, så tolkar vi det som att om förskolläraren lyckas skapa goda relationer med barn, kollegor och vårdnadshavare så leder det till en högre känsla av meningsfullhet. Om förskolläraren har skapat goda relationer tolkar vi det som att det är lättare att känna motivation och glädje i sitt yrke. Flera förskollärare beskrev i vår intervju att just relationerna till barnen är något som skänker mening till yrket. Att få vara en del av barnens liv och utveckling och att barnen är kärleksfulla, menade förskollärarna, är en givande del av deras arbete. Detta kan ses som något som motiverar dem att stanna kvar på sina arbetsplatser, även om det stundvis upplevs stressigt. Därför ser vi det som något som bidrar till en högre grad av meningsfullhet.

6.1.5 Antal barn

En barngrupp som upplevs vara för stor kan skapa en känsla av lägre hanterbarhet för förskollärarna. Detta eftersom det då kan vara svårt att hinna med att möta varje enskilt barns behov och även planerad pedagogisk verksamhet. Det upplevs inte finnas tillräckligt med resurser och tillräckligt med personal för antalet barn. I tidigare forskning har vi sett att förskollärare uttryckt samma problematik. Pramling Samuelsson, Williams & Sheridan (2015) beskriver i en artikel att ett högt antal barn i barngrupperna leder till mindre tid att möta varje barn. I samband med detta verkar det också vara svårt att hinna med sin planerade verksamhet. Förskollärare är inte de som beslutar kring hur många barn som ska ingå i en barngrupp och detta menar vi tyder på att deras ”kontroll över” antal barn är lågt. Detta eftersom beslut om hur stora barngrupperna ska vara tas på kommunal nivå, vilket blir utom räckhåll beslutsmässigt för förskollärarna. Här kan vi även se ett samband mellan höga krav och låg kontroll “över arbetet”. Eftersom det finns, utifrån lpfö18 (2018), krav på att förskolläraren ska tillgodose varje barns behov så är kraven höga på förskolläraren. Det är också ett krav, som framkommer i läroplanen, att förskollärarna ska ge barn som av olika anledningar är i behov av extra stöd hjälp och stöttning. Kraven är dock svåra att nå upp till på grund av det höga barnantalet, vilket leder till låg kontroll. De höga kraven och den låga kontrollen kan leda till ett ansträngt arbete.

6.1.6 Förskollärares upplevelse av att stress smittar av sig

Vi har i resultatredovisningen redogjort för att förskollärarnas upplevelse av stress kan smitta av sig på barngruppen. Detta stödjer vad som lyfts i studien av Jeon, m.fl (2019) där det i

resultatet framgick att pedagogers stress kan påverka barnen negativt. Exempelvis kom det i studien fram att pedagoger med hög upplevd stress blir mindre toleranta och har sämre förmåga att hantera barns negativa beteenden. I vår intervju nämnde flera av förskollärarna att då de upplever stress har de svårt att vara närvarande för barnen, de får sämre tålamod och har svårare att lyssna in barnen. I studien av Jeon, m.fl (2019) visade det sig även att pedagogers upplevda stress kan leda till att barnen får sämre förutsättningar till att lära sig hur man hanterar sina känslor. Dock tolkar vi det, utifrån resultatet, att den nivån av stress förskollärarna vi intervjuade uttryckte inte var så pass allvarlig att den påverkade barnens lärande negativt. Vi tolkar däremot att barnens lärande och erfارande av kunskap kan, till en viss del, påverkas negativt om förskolläraren är stressad och inte är lika närvarande. Särskilt om förskollärarna och övriga i arbetslaget upplever stress under en längre period. Samtliga förskollärare förklarade ävenledes att de märker av att barnen blir stressade när förskollärarna är stressade. En förskollärare beskrev att då de i personalen är stressade upplevs barngruppen som rörig. Barnen blir stressade, oroliga och en förskollärare beskriver att barnen får det svårare att komma ihåg fasta rutiner. Detta går även att koppla till hanterbarhet, därför att det blir svårare att hantera en barngrupp där barnen upplevs oroliga och stressade.

6.2 Negativa följder i privatlivet

I vår resultatredovisning redogjorde vi för faktorer som vi såg att förskollärarna menade bidrar till negativa följder i deras privatliv. De faktorer vi nämnde var sömnproblem, ljudtrötthet och en svårighet att lämna tankar kring arbetet när man går hem. En upplevelse av att privatlivet påverkas negativt ser vi som något som skulle kunna ge en lägre grad av meningsfullhet (Antonovsky, 2005). Detta eftersom det skulle kunna leda till att man upplever mindre motivation att fortsätta sitt arbete om man mår sämre i sitt privatliv. Samtidigt tolkar vi det som något som bidrar till en låg känsla av hanterbarhet. Om du upplever negativa följder i privatlivet, exempelvis sömnproblem, så blir det troligtvis svårare att hantera stressiga situationer i arbetet. I avsnittet om tidigare forskning redogjorde vi för Fortes kunskapsöversikt och rapport (Forte, 2020) där gav de exempel på faktorer som kan ge upphov till psykisk ohälsa. Dessa var bland annat höga krav, psykiskt ansträngande arbete och låg kontroll. Vi ser här en tydlig koppling till krav-kontroll-stödmodellen eftersom den visar på att låg kontroll i arbetet och höga krav leder till ett ansträngt arbete. Om den anställde samtidigt saknar stöd finns det en risk för att hamna i den "iso-spända" situation som innebär ett ansträngt arbete utan stöd (Stressforskningsinstitutet, 2015). Nämnvärt är att vi i vårt insamlade material inte sett att någon av de intervjuade förskollärarna är i riskzonen för att hamna i ett "iso-spänt" läge.

6.3 Sammanfattning av stressfaktorer

I vår analys såg vi att vissa stressfaktorer var mer förekommande än andra. Detta dels utifrån antalet gånger de nämndes av förskollärarna och även utifrån vår tolkning av hur drabbande de upplevs vara. En faktor som samtliga förskollärare nämnde var att antalet barn i barngrupperna upplevs vara för högt. Anledningen till att det upplevs vara problematiskt är på grund av att tiden inte upplevs räcka till för att möta alla enskilda barn utifrån deras individuella behov. Det strider alltså mot förskollärarnas uppdrag så som det beskrivs i läroplanen, att förskolan "ska ta hänsyn till barns olika förutsättningar och behov och anpassas till alla barn" (Lpfö18, 2018). Vi såg också samma sak beskrivet i forskning av Pramling Samuelsson, Williams & Sheridan (2015), att ett högt barnantal leder till mindre tid att möta varje enskilt barn. Utifrån detta anser vi att "antal barn" kan ses som en särskilt drabbande stressfaktor.

Vidare utifrån vår analys och vår resultatredovisning såg vi att samtliga förskollärare uttryckte en känsla av otillräcklighet. Känslan av otillräcklighet beskrevs dock på olika sätt exempelvis som tidsbrist, en känsla av att inte hinna med, en känsla av att inte räcka till och en känsla av att tiden går åt till ”onödiga” uppgifter. Dessa uttryck ser vi sammantaget som en känsla av otillräcklighet hos förskollärarna. Att förskollärare upplever en känsla av otillräcklighet är även något som vi sett i tidigare forskning, där Persson & Tallberg Broman (2019) lyfter detta som något som förskollärare beskriver. Vi ser känsla av otillräcklighet som en särskilt drabbande stressfaktor.

I våra intervjuer framkom att all ordinarie personal ofta behöver vara närvarande för att den planerade verksamheten ska gå att genomföra. Eftersom verkligheten inte ser ut så att all personal alltid är närvarande, på grund av exempelvis sjukdom eller vård av sjuka barn, blir frånvaro av personal en stressfaktor. Att få tag i en vikarie som kan ersätta frånvarande personal beskrivs också som någonting som ökar nivån av stress, dels på grund av att det kan ta tid och även för att vikarier inte alltid är till hjälp. Det verkar alltså vara svårt för förskollärarna att hantera, att genomföra verksamheten på ett planerat sätt när kollegor är frånvarande. I analysen såg vi även att tid för återhämtning, reflektion och planering verkar bli lidande. Detta leder oss till att se frånvaro av personal som en särskilt drabbande stressfaktor.

Faktorer som vi i vår analys såg som mindre drabbande i sammanhanget är pedagogisk dokumentation och kontakt med vårdnadshavare. Vi tolkar det som att om man har en god grund att stå på i ett tryggt och välfungerande arbetslag, har man en större förmåga att genomföra pedagogisk dokumentation. Ett välfungerande arbetslag anser vi ger en större grad av hanterbarhet för förskollärarna. Vårdnadshavare är olika individer med olika egenskaper och därför kan kontakt med dem ses som en mindre drabbande stressfaktor. En vårdnadshavare med vilken man har en god relation, och som ger positiv feedback, skulle snarare kunna ses som en faktor som bidrar till hanterbarhet. Om man har en upplevt ansträngd relation till en vårdnadshavare kan även arbetslaget ses som en resurs för att hantera situationen. Utifrån detta blir det alltså svårt för oss att värdera kontakt med vårdnadshavare som en mer eller mindre drabbande stressfaktor.

6.4 Förskollärares tankar kring åtgärder

En viktig faktor som förskollärarna nämnde för att åtgärda känslan av stress var stödet från rektor. Stödet från rektor bidrar till en känsla av hanterbarhet. Rektorn verkar upplevas som en bra resurs dit man kan vända sig då man behöver stöttning och hjälp. Detta kan även kopplas till kunskapsöversikten gjord av Arbetsmiljöverket (2012), som visar på att ett gott ledarskap är något som kännetecknar en god arbetsmiljö. Förskollärarna lyfte även andra resurser såsom olika handlingsplaner för olika situationer som skall finnas som stöd för förskollärarna. Detta kopplar vi till en hög hanterbarhet, att som förskollärare veta vad för resurser som finns om man behöver stöttning och vart resurserna finns. I intervjuerna lyftes ännu en åtgärd mot stress, att det är viktigt med tydliga direktiv från rektor och ledning. Detta för att förskollärarna ska veta vad som förväntas av dem och att de vet vad ska göra. Om det inte råder tydliga direktiv kan det leda till en känsla av brist på ”kontroll över” arbetet. Direktiv som kommer utifrån exempelvis rektor och på kommunal nivå påverkas av ekonomiska, nationella och internationella processer (Stressforskningsinstitutet, 2015) och dessa direktiv kan inte förskollärarna kontrollera. Direktiven kan skifta till exempel på grund av ekonomiska skäl eller på grund av att förskolan får en ny rektor. Det kan leda till förvirring hos förskollärarna och frambringa en känsla av stress. I Løvgrens studie (2016) framgick det dels att vetskap om vad man förväntas utföra i arbetet är en faktor som kan bidra till

pedagogers välmående. Vi tolkar det även som att om förskolläraren känner en klarhet i vad den ska göra och vad som förväntas så bidrar det till en högre känsla av begriplighet. Förskolläraren får lättare att förstå de uppgifter som den ska utföra. Samtidigt kan känslan av meningsfullhet öka då man förmodligen känner mer mening och motivation till att utföra uppgifter som man förstår och som upplevs tydliga.

6.4.1 Förskollärares egna strategier

De egna strategier som förskollärarna nämnde under intervjuerna som de använder sig utav för att hantera stress är faktorer som kan leda till en känsla av högre hanterbarhet. Strategier som nämndes var att ta hjälp av sina kollegor, byta arbetsuppgifter med kollegor, sänka kraven gällande administrativa uppgifter och pedagogisk dokumentation och fysisk aktivitet. Om man som förskollärare har strategier för hur man ska hantera olika situationer samt en uppfattning av att de är tillräckliga för att hantera kraven så tolkar vi det som något som bidrar till hög hanterbarhet. Att man byter arbetsuppgifter med varandra och samarbetar för att skapa en bra arbetsmiljö, tolkar vi som ”kontroll i” arbetet. Detta eftersom strategierna ger förskollärarna möjlighet att bestämma över sina arbetsuppgifter och hur de ska utföras. Att våga sänka kraven i stressiga situationer kan även ses som ett område där förskollärarna har ”kontroll i” arbetet. De har möjlighet att bestämma själva när situationen kräver en sänkning av krav på vissa administrativa uppgifter och pedagogisk dokumentation, vilket vi tolkar som ”kontroll i” arbetet.

6.5 Arbetslaget

Något som vi såg som den tydligaste kopplingen till meningsfullhet är vikten av goda relationer och ett gott samarbete inom arbetslaget. Samtliga förskollärare beskrev sina arbetslag som välfungerande och som att de upplever ett gott samarbete med sina kollegor. Detta kopplar vi till en hög grad av meningsfullhet. Arbetslaget och goda relationer tolkar vi som resurser vilka bidrar till förskollärarnas motivation och även hjälper dem att förstå situationer som de ställs inför. Samarbetet och dessa relationer kan även ses som en resurs som är användbar för att möta de krav som ställs och eventuella svåra situationer. Vi ser att det tyder på att samarbetet i arbetslaget skänker förskollärarna en hög grad av hanterbarhet. Ett gott samarbete vill vi även koppla till ”kontroll i” arbetet. Genom ett gott samarbete kan man säga att den gemensamma handlingskraften ökar och även möjligheten att tillsammans besluta hur olika uppgifter ska utföras. Vad som ovan nämnts överensstämmer med vad Forte (2020) skriver i kunskapsöversikten om sambandet mellan kontroll i arbetet och minskad stress. Om förskollärare har kontroll i sitt arbete och det är ett positivt socialt klimat på arbetsplatsen, verkar stress minska. I kunskapsöversikten av Arbetsmiljöverket (2012) utpekades att god kommunikation, samarbete, positivt socialt klimat och delaktighet bidrar till en god arbetsmiljö. Detta styrker ytterligare vad som nämnts ovan.

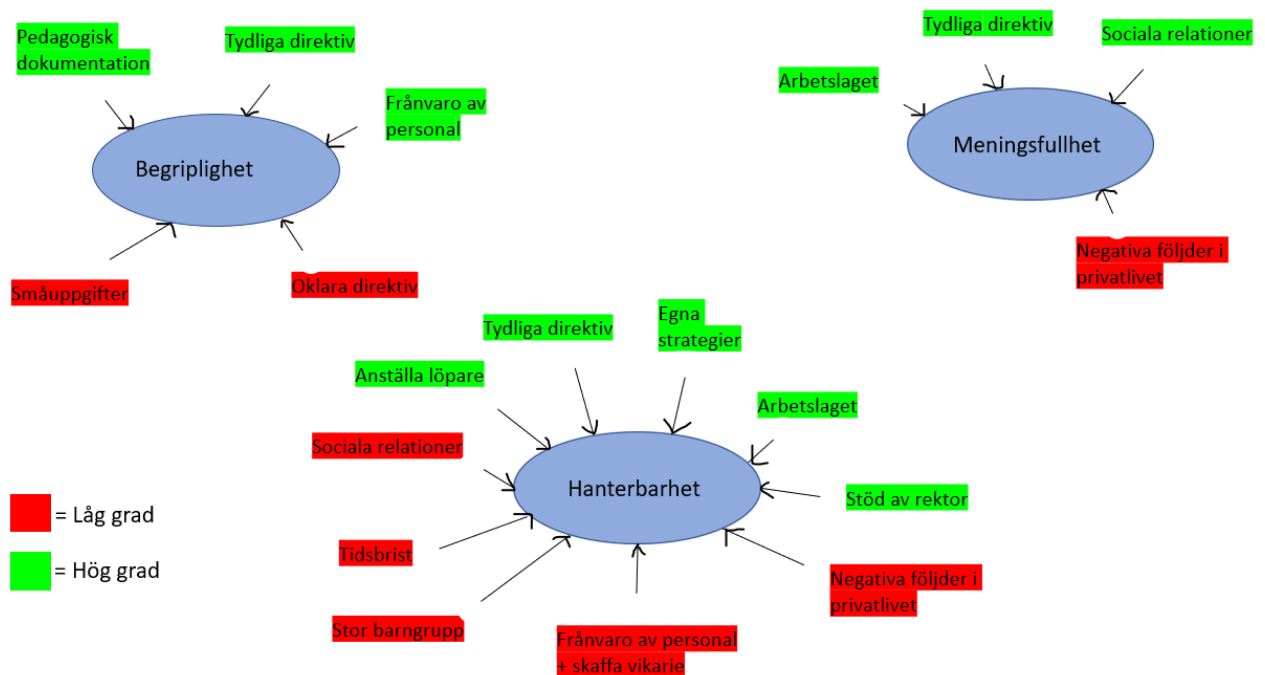
6.6 Sammanfattning av friskfaktorer

För att sammanfatta vilka faktorer som visat sig vara extra viktiga för förskollärarna till att förhindra ohälsosam stress så vill vi lyfta stödet från rektor och samarbetet i arbetslaget. I vår studie framkom att stöd från rektor var en viktig faktor för förskollärarnas minskade känsla av stress. Stöd från rektor var något som samtliga förskollärare nämnde och att veta som förskollärare att man har stöd och hjälp från rektor verkar bidra till förskollärarens känsla av hanterbarhet samt en högre känsla av kontroll i arbetet. Vi ser ett samband angående detta utifrån Fortes (Forte, 2020) rapport där de redogör för olika friskfaktorer. Exempel på friskfaktorer är gott ledarskap, kontroll i arbetet och rättvisa. Resultatet har också visat att bra

ledarskap gynnar den psykologiska hälsan hos de anställda, ökar välbefinnandet och kontroll i arbetet leder till att stress minskar. Detta överensstämmer med det som förskollärarna som vi intervjuat uttryckt angående stödet från rektor och att det kan minska känslan av stress (Forte, 2020). Vad som blev tydligt utifrån resultatet och analysen var dessutom att samarbetet i arbetslaget var en betydande faktor för reducerad stress. Arbetslagets betydelse var likaså något som nämndes av samtliga förskollärare. I Fortes rapport framkommer att ett positivt socialt klimat är en faktor som bidrar positivt till arbetsklimatet (Forte, 2020). Förskolläraryrket handlar om att arbeta tillsammans i ett arbetslag där man hjälper och stöttar varandra. Arbetslaget ska fungera som en resurs i form utav kollegorna, och att man ska kunna vända sig till sina kollegor då man behöver hjälp och stöttning. Gällande ”friskfaktorer” och faktorer som minskar stress ser vi inte, utöver stöd från rektor och arbetslag, någon som särskilt viktig. Vi vill snarare peka på att de olika faktorerna sammantaget är vad som blir viktigt och vad som bidrar till en god arbetsmiljö. Stödet från rektor och arbetslaget kan ses som en god grund att stå på, men om de andra faktorerna inte fungerar så upplever antagligen förskollärare ändå stress. Det blir alltså svårt att värdera de olika faktorerna som mer eller mindre viktiga, då vi anser att alla är viktiga sammantaget.

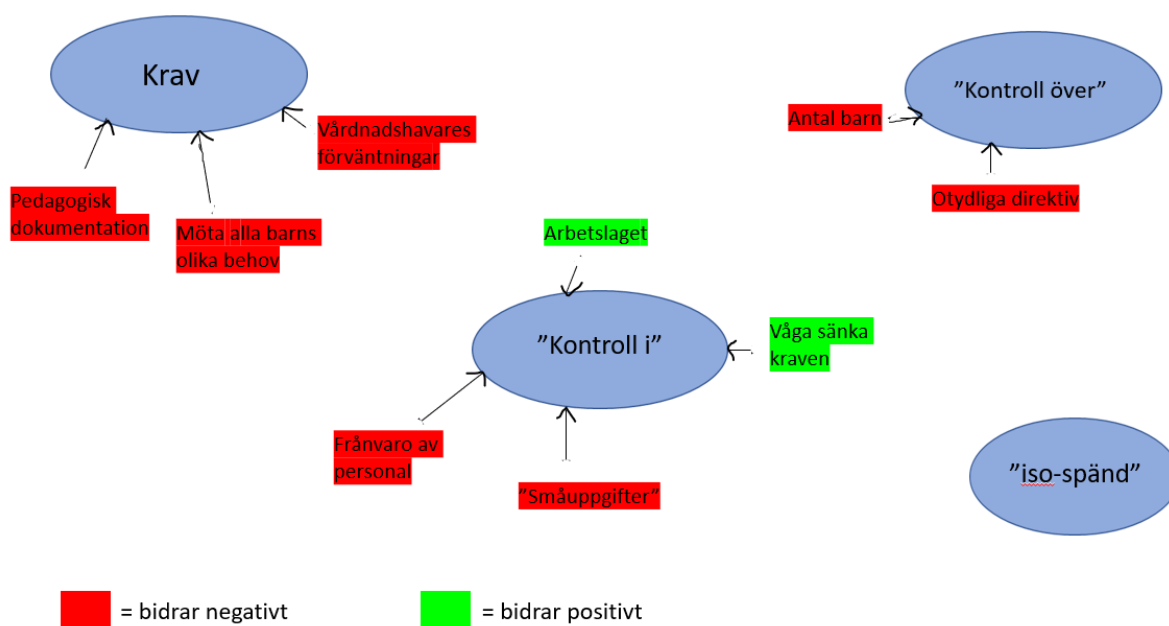
6.7 Sammanfattning av teoretiska begrepp

Figureerna nedan är en bildlig beskrivning och sammanfattning av de stressfaktorer vi kopplat till de olika begreppen i KASAM och krav-kontroll-stödmodellen.



Figur 3: Sammanfattning av kopplingar till KASAM

De rödmarkerade faktorerna i figur 3 representerar de faktorer vi kopplat till en låg grad av begrifflighet, hanterbarhet och meningsfullhet. De grönmarkerade faktorerna har vi kopplat till en hög grad av samma begrepp. När vi gjorde denna sammanfattning blev det tydligt att det begrepp vi sett flest kopplingar till är hanterbarhet.



Figur 4: Sammanfattning av kopplingar till Krav-kontroll-stödmodellen

I figur 4 representerar de rödmarkerade faktorerna vad vi sett bidrar negativt på så sätt att de ökar stress. De grönmarkerade faktorerna representerar positiva faktorer som kan leda till minskad stress. I figur 4 tydliggörs även att vi inte gjorde någon koppling mellan de stressfaktorer som de intervjuade förskollärarna nämnde och en "iso-spänd" situation.

7 Slutdiskussion

Nedan följer en diskussion utifrån resultatet och analysen som presenterats. Diskussionen utgår ifrån studiens syfte och frågeställningar. Avsnittet har disponerats med rubriker baserade på studiens frågeställningar. Genomgående i diskussionen knyts diskussionen an till tidigare forskning, våra valda teorier och begrepp, förskollärares yrkesutövning och didaktiska konsekvenser i förskolans verksamhet. Vi kommer även att redogöra för vår egen tolkning och värdering av studiens resultat.

7.1 Förskollärares upplevda nivå av stress

I vår studie har vi sett att de förskollärare vi intervjuade upplever en nivå av stress i sitt arbete (se diagram i avsnitt 5.1.1). Samtliga förskollärare uttryckte att de upplever nivån av stress i arbetet som något föränderligt. Detta dels på grund av att arbetsbelastningen och till vilken grad stressfaktorer påverkar i arbetet är föränderligt. Vi kan därför egentligen bara dra slutsatsen att stress är något som förskollärare uttrycker att de upplever. Något vi ser som intressant är att vi sett en korrelation mellan lång erfarenhet av yrket och lägre stressnivå. Detta skulle kunna vara ett sammanträffande, men det väckte ytterligare en fråga om förmågan att hantera stress är något som ökar med erfarenhet i yrket. Utifrån intervjuerna verkade det som att de som arbetat längre, som hade mer erfarenhet, kände sig tryggare i sin förskolläraryrke. Förskollärares yrkesutövning ska vila på beprövad erfarenhet och att man

med erfarenhet verkar lära sig hantera stress mer effektivt, ser vi som ett bra exempel på detta.

Något vi reflekterat över är att det kan skilja sig från olika förskolor hur stor risken är att man drabbas av stress. Vilka förutsättningar man har till att utföra sitt arbete som förskollärare på kan skilja sig åt från olika förskolor. Förutsättningarna kan exempelvis bero på ekonomi, vilken rektor man har, vad för stöd och resurser som finns, och i vilket område förskolan ligger. Med detta i åtanke kan man tänka sig att pedagoger på vissa förskolor kan uppleva en högre nivå av stress på grund av de sämre förutsättningarna och förhållandena. Låt tänka att det i en barngrupp finns många barn som är i behov av extra stöd samtidigt som barnantalet är högt och det samtidigt inte finns något stöd eller resurs att tillgå för arbetslaget. Detta till exempel på grund av ekonomin eller att rektor inte anser att det behövs sättas in extra resurser i barngruppen. Då kan man tänka sig att de förskollärarna och pedagogerna lättare kan uppleva stress än om man arbetar på en förskola där det sätts in resurser som exempelvis en stödperson. Hur kraven ser ut på olika förskolor skiljer sig åt och även vad för stöd man får av organisationen. Därför tror vi att förskollärare kan skatta sin stressnivå olika på grund av vilken förskola man arbetar på och hur förhållandena ser ut just på den förskolan.

7.2 Upplevda stressfaktorer

Det är intressant att några av de faktorer som de förskollärare vi intervjuade pratade om, liknar de faktorer som förskollärare i tidigare studier nämnt. I Persson och Tallberg Bromans studie (2019) som också var en kvalitativ studie med intervjuer likt vår, dock mer omfattande, talade förskollärarna om en känsla av otillräcklighet och att inte kunna ge barnen det stöd de behöver. De talade också om högre krav och svårigheter kring att uppfylla kraven. Dessa faktorer, bland flera, uttryckte de förskollärare vi intervjuade för. Detta visar på att det finns vissa problem och dilemman i förskollärares vardag som behöver synliggöras och pratas om. Precis som Persson och Tallberg Broman (2019) skriver så behöver förskollärare berätta om sina erfarenheter och upplevelser kring dessa problem så att en förändring kan ske.

Det höga barnantalet och känslan av otillräcklighet såg vi utifrån vår analys som särskilt drabbande faktorer till stress hos förskollärare. Dessa två faktorer hänger även samman med varandra då det höga barnantalet leder till en känsla av otillräcklighet då förskolläraren inte känner att den räcker till för alla barn. Det leder till, som nämnt tidigare, höga krav och låg kontroll över arbetet. Detta beskriver Pramling Samuelsson, Williams och Sheridan (2015) likaså i sin studie. Höga krav ställs på förskollärarna genom läroplanen och storleken på barngruppen gör det svårt för förskollärarna, som också ansvarar för det pedagogiska arbetet, att uppfylla läroplanens uppdrag. Barnantalet blir problematiskt då förskollärarna inte är dem som beslutar om hur många barn som ska ingå i barngrupperna på förskolan. Vi anser dock att det är viktigt att förskollärarna precis som Persson och Tallberg Broman (2019) skriver, berättar om sina erfarenheter och upplevelser angående det höga antalet barn och vad det gör med verksamheten. I samma studie uttrycker förskollärarna som blev intervjuade att de upplever att de inte riktigt blir lyssnade på då de talar om de problem som finns. Problemen når inte heller fram till dem som tar besluten, till de som beslutar om till exempel storlek på barngrupp, placering av personal. Förskollärare behöver bli lyssnade till av de som fattar beslut om miljön som de ska arbeta i. Detta är särskilt viktigt eftersom de som befinner sig i förskolans verksamhet är våra barn och således människor i vårt framtida samhälle. Vi tror dock att det är viktigt för förskollärare och samtliga som arbetar inom förskolan att fortsätta prata och berätta om det de upplever som problematiskt i deras yrke. Förhoppningsvis kan problemen då nå beslutsfattare och möjligen kan kommunala prioriteringar ställas om så förskolan kan få bättre förutsättningar (Persson & Tallberg Broman, 2019). Vi tror även att

för att kunna didaktiskt planera upp verksamheten så bra som möjligt, trots det höga barnantalet, är det viktigt att prata i arbetslaget om hur man ska gå tillväga. Kanske kan man dela upp barngruppen under större delen av dagen för att känna att man hinner med att finnas där för varje barn. Det skulle även kunna vara en möjlig lösning för att förhindra känslan av otillräcklighet. Det kan även handla om att förskollärarna behöver sänka kraven, som nämns i avsnitt 5.4.1. Har man exempelvis full barngrupp en dag så kanske man kan tänka om i planeringen för att förhindra att en känsla av stress uppkommer.

Frånvaro av personal är en av de stressfaktorer vi nämnde som särskilt drabbande. När personal är frånvarande verkar det svårt för resten av arbetslaget att genomföra planerad pedagogisk verksamhet och få tid till återhämtning, reflektion och vidare planering. Det verkar också vara svårt att få tag på vikare då det fattas personal och det verkar ofta bli förskollärarens ansvar att få tag på en vikarie. Detta kan leda till ett stressmoment. Att förskolans pedagogiska verksamhet verkar vara så pass sårbar, att den blir lidande på grund av frånvarande personal, ser vi som problematiskt. Vi tror att för att frånvaro av personal och att få tag på vikarier inte ska bli ett stressmoment för förskollärarna, så behöver fler åtgärder genomföras från rektor och ledningshåll. Det kan exempelvis handla om att rektorn anställer löpare som en av förskollärarna berättade om för oss i intervjun. Vi tror att förskollärares stress angående personalbristen skulle minska om det var lättare att få tag på vikarie och om de inte är ensamma om att få tag på en vikarie. Därför tror vi att fler åtgärder från rektor och ledning behöver göras för att förskollärares stress angående detta ska minska.

I vårt resultat redogjorde vi för att förskollärares upplevda stress kan påverka dem i privatlivet och kan påverka deras hälsa i övrigt. Två av förskollärarna nämnde sömnsvårigheter och en förskollärare nämnde även social trötthet. Det är tänkvärt att fundera över hur dessa upplevda stressfaktorer påverkar förskollärares hälsa och privatliv. Utifrån de intervjuer vi gjorde så tolkar vi det som att ingen av förskollärarna vi intervjuade befinner sig i en iso-spänd situation. Ingen av förskollärarna vi intervjuade verkade vara orolig för sin hälsa. Däremot kan man fundera över hur hälsan hos förskollärarna skulle bli om de skulle uppleva stress på jobbet intensivt under en längre period. Då skulle man kunna tänka sig att de här negativa följderna som förskollärarna gav uttryck för, eventuellt skulle bli allvarigare och uppkomma oftare i privatlivet. Exempelvis om du upplever sömnsvårigheter under en längre period så finns det en risk för att din hälsa i övrigt också förvärras. Vi har tidigare nämnt att vi tror att stress på förskolor och hos förskollärare kan se olika ut från förskola till förskola beroende på till exempel vad för stöd och förutsättningar som finns. Utifrån det tror vi att förskollärare på vissa förskolor, där det är ett ansträngt arbete utan stöd, löper större risk att hamna i den iso-spända situationen. Något som vi dock anser är viktigt att poängtera då vi talar om stress är att det är personligt hur man upplever och hanterar stress. Olika människor har alltså olika förmåga att hantera stress och påverkas mer eller mindre av den. Detta blev viktigt för oss att ha i åtanke då vi gjorde denna studie och eftersom stress är något personligt så kan vi inte heller dra några fasta slutsatser. Som tidigare nämnt verkar stressen, och hur mycket den påverkar det vardagliga arbetet, gå upp och ner i perioder. Alltså verkar det som att hur mycket förskollärare upplever stress i sitt arbete och påverkas i sitt privatliv och hälsa i övrigt, skiljer sig åt av en mängd olika orsaker. En viktig åtgärd för att minska känslan av stress i arbetet, samt förhindra negativa konsekvenser i privatlivet, verkar alltjämt vara att ha en öppen dialog kring stress i arbetslaget. Att våga prata om stunder och situationer då man upplever stress och våga be om hjälp och prata om problemen.

7.3 Förskollärares upplevelser av stress som smittar av sig

Utifrån resultatet kan vi förstå att förskollärarnas upplevda stress har en viss påverkan på barngruppen. Med detta i åtanke anser vi att det är av vikt att man arbetar förebyggande vad gäller stressfaktorer i förskolan. Precis som nämnt i inledningen, menar vi att det är viktigt att arbeta för förskollärares välmående för att Sveriges förskolor ska kunna hålla en god kvalitet. Barnen ska under deras förskoleår erbjudas utveckling av lärande och kunskap på bästa sätt. I Lpfö18 (2018) står det att undervisningen i förskolan ska stimulera och utmana barnen med läroplanens mål som utgångspunkt och riktning. Detta krav tror vi är lättare för en förskollärare att uppnå om den känner sig trygg i sitt arbete och att det finns en balans mellan krav och kontroll. Samt att förskolläraren känner en hög känsla av hanterbarhet, att man har tillräckligt med resurser för att hantera alla de situationer man ställs inför som förskollärare. I studien av Jeon m.fl. (2019) framkom det att pedagoger med hög upplevd stress verkade uttrycka mer frustration och ilska mot barnen. Det var dock inget som framkom i våra intervjuer, att förskollärarna uttryckte ilska och frustration mot barnen då de blev stressade. Däremot uttryckte flera förskollärare att deras tålamod gentemot barnen blev sämre då de upplevde stress samt att de hade svårigheter med att vara närvarande. Detta är också en anledning till varför det är viktigt att jobba åtgärdande angående förskollärares stress. Barnen i förskolan behöver ha närvarande pedagoger som hinner ta tid till att hjälpa och stötta varje barn utifrån barnets olika behov och förutsättningar.

7.4 Förskollärare uppfattningar kring åtgärder

I avsnittet tidigare forskning redogör vi för Fortes kunskapsöversikt och rapport (Forte, 2020). Där förklaras så kallade friskfaktorer, vilka kan sägas förebygga stress och psykisk ohälsa i arbetet. Några av de friskfaktorer som nämns är ett gott ledarskap och ett positivt socialt klimat. Detta överensstämmer med vad vi fått fram i vårt resultat, där vi kunde se att stöd från rektor och ett gott samarbete i arbetslaget var viktiga faktorer för minskad stress. En av förskollärarna beskrev en situation där arbetssituationen upplevts övermäktig. Förskolläraren vände sig då till rektor för stöd, vilket också gav stor hjälp. Flera andra förskollärare beskrev på liknande sätt att rektorn upplevdes vara en viktig resurs för att bibehålla en rimlig arbetssituation. Rektorer verkar alltså ha en viktig uppgift i förskolans vardag och utformning. Vi vill här poängtera att det därför även kan vara viktigt att rektorer får det stöd de behöver för att göra ett bra arbete.

I ett fungerande arbetslag, där man respekterar varandra och stöttar varandra, så verkar man ha större förmåga att hantera stressiga situationer. Vi drar därför slutsatsen att det är viktigt att arbeta för en bra sammanhållning i arbetslaget. Vidare vill vi koppla samarbetet i arbetslaget till den pedagogiska verksamheten och didaktiska konsekvenser. Vi tror att om ett arbetslag fungerar mindre bra så kan det få negativa didaktiska konsekvenser för den pedagogiska verksamheten. Detta för att om man inte kommer överens i ett arbetslag, om samarbetet fungerar mindre bra och man kanske inte känner sig helt trygg, så kan det påverka barnen negativt. Detta utifrån vad förskollärarna vi intervjuade nämnt om att de tror att stress som de upplever även i viss mån påverkar barnen. Det verkar finnas en risk att barnens utveckling och möjliga tillfällen för lärande påverkas negativt. Precis som det står i läroplanen att "förskolan ska vara en levande social gemenskap som ger trygghet" (Lpfö18, 2018, s. 7) för barnen, så anser vi att förskolan även behöver vara det för de vuxna och de som arbetar. Arbetslaget bör fungera så att man kan vända sig till varandra för att få hjälp. Vi tror att om arbetslagen i förskolorna är välfungerande så bidrar det positivt till förskollärares yrkesutövning, detta ser vi som en viktig slutsats.

Något som framkom i de genomförda intervjuerna var att en åtgärd som flera förskollärare använder för att motverka stress eller hantera en stressig situation, är att sänka kraven. Vad man då sänker kraven på är administrativa uppgifter, pedagogisk dokumentation eller planerad pedagogisk verksamhet. Det verkade som att strategin fungerade bra för att sänka nivån av stress, vilket kan ses som positivt eftersom "här och nu" stressen då minskar. Dock tror vi inte att det är hållbart i längden att sänka kraven. Framförallt eftersom det då finns en risk att barnen går miste om de lärtillfällen och utbildning som de ska ha rätt till enligt styrdokument. Att barnen går miste om möjlighet till utbildning ser vi som en negativt didaktisk konsekvens. Ett exempel på detta som en utav oss personligen upplevt är när lärtillfällen, såsom som samlingen exempelvis, inte genomförts för att man i arbetslaget upplevt att det varit för stressigt och rörigt. Det var inte endast under en kort period utan en längre period då samlingen och andra lärtillfällen uteblev. Det här exemplet tror vi kan leda till negativa konsekvenser i barngruppen och i verksamheten. Även om det är stressigt i vissa perioder så tror vi att man kan sänka kraven till en viss gräns men inte så att det påverkar barnens utveckling och lärande.

7.5 Förslag på vidare forskning

Vidare forskning angående förskolan ser vi som viktigt för förskollärares yrkesutövning. Det är också viktigt för att stärka förskollärares profession. Detta eftersom förskolans verksamhet ska vila på vetenskaplig grund. Vidare forskning blir alltså ett intressant och viktigt ämne för oss att utforska. Vad vi vill föreslå som område för vidare forskning grundar sig delvis i vad vi sett i forskning som vi använt oss av i denna studie. Forte (2020) drar i kunskapsöversikten slutsatsen att mer forskning behöver göras om sambanden mellan arbete och sjukskrivning, särskilt gällande personer med psykisk ohälsa. I inledningen lyfte vi utifrån Persson och Tallberg Broman (2019), statistik från Försäkringskassan, att förskollärare är överrepresenterade i sjukskrivningsstatistik. Utifrån detta hade vi gärna sett vidare forskning på samband mellan arbete och sjukskrivning, med förskola och förskollärare som huvudfokus. Vi hade gärna sett fler och större studier kring förskollärares upplevda stress med fler deltagare och fler datainsamlingsmetoder. Exempelvis hade det varit intressant att använda sig utav längre observationer i förskolans verksamhet som tillägg till intervjuerna. I vår studie har vi sett att arbetsförhållanden och olika förutsättningar kan skilja sig åt mellan förskolor. De två förskolorna i vår studie är relativt likvärdiga, men har ändå vissa skillnader. Utifrån egna erfarenheter och eget resonemang tror vi dock att det finns stora skillnader mellan förskolor i Sverige. Att det är så olika förutsättningar skulle kunna ses som orättvist utifrån vad för verksamhet barnen erbjuds i samband med detta. Vi tror att det hade varit intressant och viktigt att föra vidare forskning på ämnet.

8 Referenslista

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Arbetsmiljöverket. (2012). Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer (Rapport 2012:7). Arbetsmiljöverket.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf>
- Bjørndal, C. R. P. (2018). *Det värderande ögat* (2: a upplagan). Stockholm: Liber AB.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Eriksson Barajas, K., Forsberg C., & Wengström, Y. (2013). *Systematiska litteraturstudier i utbildningsvetenskap*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Eriksson-Zetterquist, U., & Ahrne, G. (2015). Att få kunskap om samhället genom...att fråga folk. I G. Ahrne., & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 34–53). Stockholm: Liber AB.
- Forte - Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd. (2020). En kunskapsöversikt psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro. Forte.
<https://forte.se/app/uploads/2015/04/psykisk-ohalsa-arbetsliv-2020.pdf>
- Gravseth, H. M. (2010). Arbeidsskader og arbeidsrelaterte helseplager. *STAMI-rapport*. Oslo, NOA.
- Jeon, L., Kuettner, C.K., Grant, A., & Lang, S.N. (2019). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 61, 21–32. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.appdev.2018.02.002>
- Lundberg, U., & Wentz, G. (2004). *Stressad hjärna, stressad kropp*. Stockholm: Wahlström och Widstrand.
- Läroplan för förskolan. (2018). Skolverket.
<https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65d5aa/1553968116077/pdf4001.pdf>
- Løvgren, M. (2016). Emotional exhaustion in day-care workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol. 24 (No. 1), 157–167.
<http://dx.doi.org/10.1080/1350293X.2015.1120525>
- Patel, R., & Davidsson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur AB.

- Persson, S., & Tallberg Broman, I. (2019). Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa. Förskoleförvaltningen i Malmö stad. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1420419/FULLTEXT01.pdf>
- Pramling Samuelsson, I., Williams, P., & Sheridan, S. (2015). Stora barngrupper i förskolan relaterat till läroplanens intentioner. *Nordic Early Childhood Education Research Journal*, Vol. 9(7), s. 1–14. <https://nordiskbarnehageforskning.no/index.php/nbf/article/view/108/109>
- Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2015). Att analysera kvalitativt material. I G. Ahrne., & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 220–234). Stockholm: Liber AB.
- Rönnerman, K. (2020). Aktionsforskning som examensarbete. I A. Åkerblom Hellman, A., & Pramling, N. (Red.), *Metodologi för studier i, om och med förskolan*. (s. 275–292). Malmö: Gleerups.
- Stressforskningsinstitutet. (2015). Arbetsorganisation & hälsa. Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning. Stockholm: Stockholms universitet. https://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.117885.1357820953!/menu/standard/file/Arbetsorganisation%20och%20h%C3%A4lsa.pdf
- Vetenskapsrådet. (2017). God forskningssed. Stockholm: Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf

9 Bilagor

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund

- Namn, ålder, hur lång erfarenhet har du av arbete i förskola?
- Hur ser ditt arbetslag ut? (Vilka yrkesgrupper/hur många?)
- Hur många barn är det i barngruppen du arbetar i och vilken ålder är det på barnen?

Tema: Stress

- Upplever du stress i ditt vardagliga arbete som förskollärare? (Aldrig, sällan, ibland, ofta, mycket ofta)
- Utveckla/beskriv hur det kan se ut/utveckla sig?
- I vilka situationer upplever du stress?
- Vilka orsaker/faktorer skulle du säga är det som ger upphov till stress?
- Finns det något med barnen/barngruppen som påverkar din nivå av stress? (Barngruppens storlek, barn med särskilda behov, konflikter, relationer mellan barnen)

Tema: Hälsa

- Upplever du att din nivå av stress i arbetet påverkar din hälsa i övrigt? (Gällande exempelvis trötthet, utmattning)
- Har du upplevt några negativa konsekvenser i ditt mående på grund av stressiga situationer i ditt arbete?

Tema: Barngruppen

- Skulle du säga att din känsla av stress påverkar barngruppen? I sådana fall hur?
- Upplever du att om du är stressad så blir barnen/barngruppen även stressade?
- Upplever du att din känsla av stress och övriga i arbetslagets känsla av stress speglar av sig i barngruppens stämning?

Tema: hållbart arbetssätt och coping-strategier

- Har ni några uttalade arbetssätt för att hantera/förebygga stressiga situationer?
- Finns det stöd att tillgå för er pedagoger från ledning, såsom rektor, kommun, vård?
- Hur hanterar du stressiga situationer? Har du några strategier? Om ja, hur tycker du att de fungerar?
- Vilka faktorer/omständigheter tror du skulle leda till att du känner mindre stress i ditt arbete som förskollärare?
- Vad innebär ett hållbart arbetssätt för dig?
- Vilken betydelse har arbetslaget och kollegor för ett hållbart arbetssätt anser du?

Bilaga 2

Informationsbrev angående intervju om förskollärares arbetsmiljö

Hej!

Vi heter Ellen Peterson och Linnéa Blomgren och vi läser just nu vår näst sista termin på förskolläraryrket på Göteborgs Universitet. Vi ska nu skriva vårt examensarbete som är en kvalitativ studie och handlar om förskollärares uppfattning kring deras arbetsmiljö. Syftet är bland annat att undersöka vilka faktorer och omständigheter som kan ge upphov till stress hos förskollärare i deras vardagliga arbete på förskolan. Vi ska också undersöka hur pedagogers mående påverkar barngruppen samt verksamheten på förskolan. Slutligen vill vi med intervjuerna ta reda på hur förskollärare tänker kring hur man kan arbeta för ett positivt och hållbart arbetsklimat i förskolan. Vi är intresserade av förskollärares arbetsmiljö och anser att det är viktigt att ta reda på vad som ligger bakom det höga antalet sjukskrivningar hos förskollärare. Det känns även betydelsefullt att få göra dessa intervjuer och få höra förskollärares röster och sedan i vårt arbete kunna belysa eventuella faktorer som påverkar förskollärares hälsa negativt. Vår förhoppning med vårt arbete är alltså att det ska bidra till en större kunskap kring hur förskollärares arbetsmiljö ser ut och att pedagogers mående uppmärksammas.

Vi kommer alltså att genomföra individuella intervjusamtal där vi kan få möjlighet till att prata och samtala kring respondentens tankar och känslor. Vi uppskattar att intervjuerna kommer att pågå ungefär en halvtimme. Vi har tänkt att spela in intervjuerna, endast ljudinspelning, och ni ger ert samtycke till att samtalet spelas in i medföljande samtyckesblankett. Vi spelar in samtalen därför att vi, i vårt arbete, ska kunna analysera innehållet med noggrannhet. Ni respondenter som deltar i vår studie ska känna er trygga och all materialinsamling vi gör kommer endast att hanteras av oss studenter, vår handledare och examinator. Alla respondenter kommer att avidentifieras.

Vi skickar här med tre bilagor till er:

- information om studien,
- samtyckesblanketten, som ni nu kan läsa igenom och som vi tar med oss när vi kommer för intervjun som ni då får skriva under,
- intervjuguide, detta därför att ni skall få möjlighet att läsa igenom de tänkta intervjufrågorna innan intervjun genomförs

Vi är glada och tacksamma för att ni vill ställa upp i vår studie och vi ser fram emot att få träffa er!

Bilaga 3

Samtyckesblankett

*Gällande medverkan i studien:
Förskollärares arbetsmiljö*

Genom att skriva på denna blankett, ger du ditt samtycke till att delta i studien utifrån nedanstående premisser.

Ditt medverkande är frivilligt och du har rätt att, utan några negativa följder, avbryta ditt deltagande och återta ditt samtycke när som helst. Intervjuerna dokumenteras genom ljudinspelning. Ditt deltagande är anonymt och allt material från intervjuerna är avpersonifierat. Ingen obehörig kommer att ha tillgång till de uppgifter som behandlas under intervjun. Materialet från intervjun kommer endast att användas i detta examensarbete, vars slutversion kommer att publiceras offentligt.

Jag ger mitt samtycke: _____

Ort & Datum: _____

Ansvariga studenter: Ellen Peterson & Linnéa Blomgren