



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Stress hos förskollärare

- En kvalitativ studie om förskollärares erfarenheter av stress i förskolan

Namn: Anton Högberg & Hanna Jiresten
Program: Förskolläraryrket



Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Kurs: LÖXA2G
Nivå: Grundnivå
Termin/år: HT/2019
Handledare: Karl Malmqvist
Examinator: Anette Hellman

Nyckelord: Förskollärare, förskola, stress och hälsa

Abstract

Syftet med vår studie är att undersöka vad förskollärare har för erfarenheter av stress i sitt arbete. Vi vill även undersöka hur ett förebyggande arbete mot stress skulle kunna se ut utifrån förskollärarnas svar. Vi kommer utgå ifrån våra två frågeställningar som lyder: *Vilka erfarenheter av stress har förskollärarna i sin yrkesroll och hur beskriver de dessa?* samt *Hur kan ett förebyggande arbete mot stress se ut, enligt förskollärarna?* För att kunna besvara frågeställningarna har vi använt oss av tidigare forskning och teorier inom området stress samt genomfört en kvalitativ studie. Intervjuerna inkluderar sex förskollärare i en större stad i Sverige. Intervjuerna spelades in med hjälp av ljudupptagning och därefter transkriberades materialet för att kunna analyseras.

Resultatet av vår studie visar att de intervjuade förskollärarna har många erfarenheter av stress i sin yrkesroll. Persson och Tallberg Broman (2019) visar att sjukskrivningarna har ökat inom förskolan, vilket bland annat beror på stress. Stress hos förskollärarna är ett utbrett problem och orsakerna är många. Förskollärare upplever att barngrupperna är för stora och de känner sig otillräckliga, vilket påverkar kvaliteten i förskolan (Sheridan, Williams & Pramling Samuelsson, 2014). Barngruppens storlek och det ökade ansvaret för förskollärarna går inte ihop med den arbetstid som finns och de krav som ställs. Utifrån vår studie och tidigare forskning är goda relationer med kollegor och chef en viktig faktor för välmående på arbetsplatsen. Trots att de vi har intervjuat har ett bra klimat i arbetsgruppen, är inte det tillräckligt för att undvika stress, eftersom ramarna för hela organisationen är för dåliga. Resurserna räcker inte till och cheferna gör det bästa de kan utifrån de förutsättningar som finns, men det räcker inte alltid, enligt vår studie.

Förord

Vi som skriver denna text börjar se slutet på vår pågående förskolläraryt utbildning och snart är det vi som tillsammans med arbetskollegor kommer vara ansvariga för en barngrupp. Vi är förväntansfulla och känner att vi har valt rätt utbildning. Vi ser fram emot att kunna praktisera vår inlästa kunskap och förhoppningsvis ge barnen på vår kommande arbetsplats en härlig tid på förskolan. Dock har vi under utbildningens praktikperioder och våra vikariat upptäckt att det är många i yrkesgruppen som är stressade, mår dåligt och känner sig otillräckliga. Kommer vi också att känna på samma sätt när vi börjar arbeta? Detta oroar oss både av rent egoistiska skäl men även för att vi inte vill se att kollegor mår dåligt på grund av sitt jobb. Detta tema har väckt många tankar i våra huvuden och det blev naturligt att skriva vår examinationsuppgift om detta. Vi tycker själva att hälsa och välmående är viktiga saker i livet och hoppas därför att vi med denna studie kan bidra med något positivt till förskolan och dess människor. Vi vill till sist tacka de personer som välkomnade oss till sina förskolor och lät sig intervjuas, utan er hade detta inte varit möjligt. Tack också till vår handledare Karl Malmqvist som har gett oss mycket konstruktiv feedback och stöttning under hela kursen.

Göteborg januari 2020

Anton Högberg och Hanna Jiresten

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
2	Syfte och frågeställningar	2
3	Tidigare forskning	2
3.1	Stress och sjukfrånvaro	2
3.2	Välmående hos förskollärare internationellt	4
3.3	Buller och barngruppsstorlek	5
3.4	Inflytande hos personal	6
3.5	Lärare, en utsatt yrkesgrupp	6
3.6	Sammanfattning av tidigare forskning	7
4	Teoretisk utgångspunkt och centrala begrepp	7
4.1	Fenomenografi.....	7
4.2	Stress	8
5	Metod och genomförande	10
5.1	Datainsamlingsmetod	10
5.2	Avgränsning och urval	10
5.3	Tillvägagångssätt.....	11
5.4	Analysmetod.....	12
5.5	Metoddiskussion.....	13
5.5.1	Reliabilitet och validitet	13
5.5.2	Generaliserbarhet	13
5.6	Etiska överväganden.....	14
6	Resultat och analys	14
6.1	Presentation av de intervjuade.....	15
6.2	Barngrupper och personaltäthet.....	15
6.3	Återhämtning och förebyggande arbete mot stress	18
6.4	Förskollärarnas externa arbetsuppgifter	21
6.5	Förskollärarnas många relationer på arbetsplatsen	23
7	Diskussion	26
7.1	Förskollärares erfarenheter.....	26
7.2	Förebyggande arbete mot stress	29
7.3	Den här studiens betydelse för förskollärare	31
7.4	Förslag på vidare forskning	31

7.5	Slutord	32
8	Referenslista	33
9	Bilagor.....	35

1 Inledning

Förskolans läroplan har sedan den första upplagan från 1998 reviderats ett flertal gånger och den nya läroplanen (Skolverket, 2018a) började gälla 1 juli 2019. Kraven och ansvaret har, efter den senaste revideringen, ökat på förskollärarna eftersom det på flera ställen i läroplanen står uttryckligen att det är förskollärarna som bär ansvaret. Det står exempelvis att förskollärarna har ansvaret för utvecklingssamtalen, vilket inkluderar innehåll, utformning samt genomförande. Förskollärarna bär också ansvaret ”för det pedagogiska innehållet i undervisningen och för att det målinriktade arbetet främjar barns utveckling och lärande” (Skolverket, 2018a, s. 7). Persson och Tallberg Broman (2019) visar dock att trots det ökade ansvaret för förskollärarna har andelen utbildade i förskolan, såväl förskollärare som barnskötare, minskat och allt mer icke utbildad personal är verksam på förskolorna. De poängterar även att sjukfrånvaron har ökat bland personal på landets förskolor. Förskolans personal är en yrkesgrupp som är extra utsatt för sjukskrivningar, då de har nära kontakt med människor under dagarna, och är den yrkesgruppen som har näst flest sjukskrivningar per 1000 anställda (Persson & Tallberg Broman).

Sjukskrivningarna har ökat och det har framgått i flera olika studier att personalen upplever arbetsdagarna som stressiga och att tiden inte räcker till. Förskollärare uttrycker att arbetsuppgifterna är många, kraven är för höga och att de får utföra arbetsuppgifter som de inte anser ingår i deras arbete. Tidsbristen är påtaglig på flera olika sätt. Bland annat upplever personalen att de inte hinner kommunicera tillräckligt med sina kollegor (Schad, 2019). Både god kommunikation och stöttning är viktiga faktorer för att känna välbefinnande på arbetsplatsen och kan även sänka stressnivån hos personalen. Enligt de rekommendationer som kommer från Skolverket (2018b) bör en barngrupp som har barn i åldrarna 1–3 år ligga någonstans mellan 6–12 barn. För en äldre barns avdelning, det vill säga 4–5-åringar, bör antalet vara 9–15 barn. Dock visar statistik att båda siffrorna överskrider. Barngruppsstorlekarna ligger på 12,4 på yngrebarns avdelning respektive 15,5 på äldre barns avdelning. Totalt sett var genomsnittet 15,3 år 2017 (Skolverket, 2018b). Dock går det att utläsa en positiv trend, då det har skett en minskning sedan 2014 då snittet låg på 16,9 barn (Sheridan, Williams och Pramling Samuelsson, 2014). Trots att barngrupperna har minskat överskrider genomsnittet de rekommendationerna som finns. Personal på förskolorna upplever barngrupperna som för stora och personalgruppen för liten. De stora barngrupperna har inte bara en påverkan på stressnivån hos personalen utan de påverkar också barnen, eftersom personalens förmåga att vara närvarande och engagerad i barnens lärandeprocess och utveckling försämras (Sheridan m.fl.).

Att uppleva stress ligger i människans natur och behöver inte innebära något negativt. Det kan förklaras genom en försvarsmekanism som sätts igång när vi känner oss hotade på något vis. Dock kan inte kroppen hantera en längre tid av stress, vilket leder till en negativ inverkan på oss (Fineman, 2003). Stressen som upplevs på förskolorna och sjukskrivningstalet som ökar är i skrivande stund ett aktuellt ämne, och det arbete som vi genomför kommer vara en liten del av pusslet som ger oss mer kunskap om stress i förskolan. Som blivande förskollärare vill vi upplysa och uppmärksamma hur förskollärares välmående ser ut på deras arbetsplats, en plats där barn ska skapa ett livslångt lärande, känna trygghet och omsorg (Skolverket, 2018a). Vi vill med denna studie presentera och undersöka förskollärares upplevelser av stress i sin professionella roll och även se hur ett förebyggande arbete mot stress skulle kunna se ut.

2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka förskollärares erfarenheter av stress i sitt arbete. Vi har därmed som mål att bidra till förståelsen av yrkets höga sjukskrivningstal kopplat till psykisk ohälsa, där stress inkluderas. Vår ambition är också att tillföra förskollärarnas tankar om hur ett förebyggande arbete mot stress i förskolan kan se ut. Genom att intervjua sex förskollärare på två förskolor i en större svensk stad kommer vi därefter svara på frågorna:

- *Vilka erfarenheter av stress har förskollärarna i sin yrkesroll och hur beskriver de dessa?*
- *Hur kan ett förebyggande arbete mot stress se ut, enligt förskollärarna?*

3 Tidigare forskning

I det här kapitlet kommer det presenteras tidigare forskning som är vald för att kunna svara på studiens syfte och frågeställningar. För att kunna få fram forskning som är relevant för studien har vi använt oss av tre av Göteborgs universitetsbiblioteks databaser, det vill säga supersök, education collection samt education research complete. Alla artiklar är peer-reviewed och artiklarna hittades genom att vi använde oss av sökord både på engelska och svenska. De engelska orden som vi använde oss av var: stress, health, well-being och preschool. De sökord som vi använde på svenska var: stress, hälsa, förskola och förskollärare.

Nedan går vi igenom ett flertal studier som går in på stress och arbetsmiljö på olika sätt. En av studierna tar upp hur den psykiska ohälsan, vilket inkluderar stress, har ökat inom förskoleverksamheten och vilka faktorer som kan påverka stress. Vi belyser en studie som tar upp lärares välbefinnande utifrån fyra teman, följd av forskning som redogör för hur stress kan påverkas av barngruppsstorlek, ljudvolym, personalens inflytande samt bristande stöd.

3.1 Stress och sjukfrånvaro

Persson och Tallberg Broman (2019) gav ut sin professionsinriktade studie under 2019 och den studien var beställd av Malmö stads förskoleförvaltning. Syftet med studien var att öka kunskapen om varför förskollärare är sjukskrivna i hög grad, visa vilka förutsättningar förskollärare har på sina arbetsplatser samt diskutera förslag på insatser mot att förebygga sjukfrånvaro och psykisk ohälsa. Deras frågeställningar handlade om att ta reda på varför förskollärare ligger högt upp i sjukskrivningstal, vilka dilemman som finns i dessa problem och hur förskollärares situation ska kunna bli bättre. Metoden som användes var att de intervjuade fokusgrupper där bland annat chefer, förskollärare och HR-personal deltog. De använde sig också av lägesbedömningar och rapporter från Malmö stads förskoleförvaltning.

Förskolans första läroplan trädde i kraft 1998 (Skolverket, 98) och därefter har den förnyats eller reviderats ett flertal gånger och den senaste började gälla 1 juli 2019. Den nya läroplanen har ökat ansvaret för förskollärare, nu betonas det att förskollärare ska ha det pedagogiska ansvaret för förskolan (Skolverket, 2018a). Läroplanen lägger mer vikt vid utbildning och därmed har kraven höjts på personalen. Samtidigt har förskolan inte fått mer resurser, vilket kan verka paradoxalt (Persson & Tallberg Broman, 2019). Mer tid till planering och ökad personaltäthet lyser med sin frånvaro och därför kan det upplevas som att den nya läroplanen ökar arbetsbelastningen på i första hand förskollärare som har fått ytterligare ansvar. Personal tvingas allt för ofta hoppa över sin planeringstid eftersom bristen på personal gör att de inte kan lämna barngruppen (Persson & Tallberg Broman). Revideringarna som har skett i

läroplanen (Skolverket, 2018a) där förskollärarnas ökade ansvar i arbetslaget har betonats samt vikten av utbildning som ska ske, visar på utökning i förskollärarnas professionella uppdrag (Eriksson, Svensson & Beach, 2019). Förskollärarytbildningen kan också ses som ett steg framåt i professionen då den gjordes om 2011. Utbildningen ändrade målen och anpassades mot att utbilda förskollärare till att ha den kompetens som behövs för att utföra det målstyrda pedagogiska arbetet i förskolan. Lärarkompetensen som förskollärarna besitter har enligt forskning visat sig vara en av de största faktorerna för en bra kvalitet i förskolan (Sheridan, Williams, Sandberg & Vuorinen, 2011).

Förhållandena i landets förskolor kan skilja sig åt, men generellt har cheferna svårt att rekrytera ny personal, samtidigt som det blir allt vanligare att personal byter arbetsplats eller slutar (Persson & Tallberg Broman 2019). En stor faktor till svårigheten av ny rekrytering beror på att förskollärare är ett bristyrke och att tillgången på utbildad personal inte matchar den stora efterfrågan. De senaste åren har sjukfrånvaron ökat för personalen på förskolorna (Persson & Tallberg Broman). När fler är borta från arbete blir det vanligare med vikarier och de är ofta utbildade. Den ordinarie personalen kan stressas över att de inte vet om vikarien kan utföra arbetet på rätt sätt. Brister i det svenska språket bland flera vikarier lyfts också som ett problem då kommunikationen ibland kan brista (Persson & Tallberg Broman).

Personal inom yrkesgrupper där uppgifterna innebär att möta människor löper större risk att bli sjukskrivna än personal inom andra grupper (Persson & Tallberg Broman, 2019). De som arbetar inom förskolan är i stort sett i kontakt med barn och/eller vuxna hela dagarna. Den yrkeskategori som i störst grad är sjukskrivna är de som jobbar med vård och omsorg, dvs. sjukhuspersonal eller liknande. Efter vårddyret innehar personal på förskolorna den osmicrande andraplatsen vad gäller antalet sjukskrivningar per 1000 anställda (Persson & Tallberg Broman). Sjukskrivningarna som kommer till följd av en psykisk diagnos har också ökat. I försäkringskassans statistik ingår stressrelaterade sjukskrivningar i kategorin psykiska diagnoser och därför kan det vara svårt att exakt veta hur många som blir frånvarande från jobbet på grund av just stress (Persson & Tallberg Broman).

Persson och Tallberg Broman (2019) skriver att högt ställda krav på individen kan vara en riskfaktor för sjukskrivning om man samtidigt har liten möjlighet till inflytande på sin arbetsplats. De tar också upp att det kan vara påfrestande om anställda inte har en tydlig roll eller arbetsbeskrivning. Det är inte alltid tillräckligt att ge anställda mer socialt stöd eller mer möjlighet till kontroll. Förutsättningarna måste ändras då det i nuläget är för högt ställda krav på förskolepersonal. I studien tas några faktorer upp som är mer betydelsefulla än andra för de anställdas arbetsmiljö och i förlängningen också viktig för deras hälsa. Personaltäthet, goda rutiner, chefer som är tillgängliga samt anpassade lokaler och gårdar är de punkter som sticker ut mest (Persson & Tallberg Broman). Det är dock fler punkter som kommer fram när förskollärare själva får berätta om dilemman vad gäller deras höga sjukfrånvaro och psykiska ohälsa. Bristen på förskollärare gör, enligt de intervjuade, att pressen på dem ökar och när förskollärarnas ansvar också har växt genom läroplanens revidering känner de sig ensamma i sina uppgifter. Det nämns också att de icke utbildade inte kan läroplanen tillräckligt väl, vilket gör att det är svårt att nå fram till dem och göra gemensam sak av hur arbetet med barnen ska se ut (Persson & Tallberg Broman).

Sammanfattningsvis skriver Persson och Tallberg Broman (2019) att grundbemanningen bör höjas och att antalet barn per vuxen ligger för högt i nuläget. Arbetsbelastningen blir allt för påfrestande för dem som jobbar i förskolan, vilket är en bidragande orsak till det höga sjukskrivningstalet, som är ett faktum inom den yrkesgruppen. Det framgår även att förskolor

med hög kvalitet är de med god personaltäthet samt hög andel förskollärare, vilket verkar vara svårt för dagens förskolor att uppnå, eftersom landet lider brist på förskollärare och resurserna är för bristfälliga för att anställa mer arbetskraft (Persson & Tallberg Broman).

3.2 Välmående hos förskollärare internationellt

En litteraturstudie från New York om förskollärares välbefinnande gavs ut 2013 och visar att det behövs mer forskning kring hur förskollärares hälsa ser ut eftersom författarna anser att kunskapen om detta brister. De anser att i takt med att förskolan och dess reformer utvecklas halkar kunskapen och intresset för förskollärarnas hälsa efter. Hur förskollärare påverkas av de ökade utbildningskraven är något som bör undersökas mer, menar Hall-Kenyon, Bullough, MacKay och Marshall (2013). De studier som gjorts tidigare innefattar en liten grupp förskollärare och författarna menar att det behövs mer omfattande studier med fler deltagare för att få fram fler och mer tillförlitlig data. De kommer också fram till att många förskollärare blir stressade av uppgifter som inte involverar barnen i första hand, utan som istället är administrativt arbete. När förskollärare beskriver vad det är i deras arbete som gör att deras hälsa försämras uttrycker de att det är stress och dåliga ergonomiska arbetsställningar som är de mest påtagliga anledningarna (Hall-Kenyon m.fl.). Personer som arbetar med människor verkar också gå in i sitt jobb med hela sin person och tycks därmed bli väldigt känslomässigt involverade. Författarna tittade på tidigare studier främst från USA, men också från andra länder. Detta gör att arbetsförhållandena och skolsystemet kan skilja sig oerhört mot hur vi har det i Sverige.

En annan litteraturstudie från New York, men i detta fall gjord av Cumming (2017), baseras på ny forskning som har skett inom området lärares välbefinnande. Syftet med studien är att läsa av trender samt konsekvenser utifrån detta. Cumming tar upp fyra olika teman som har betydelse för lärares välbefinnande. Den första punkten hon lyfter är arbetsmiljön. Här inkluderas flera olika områden bland annat vikten av goda relationer till och stöttning från kollegorna. Om pedagogerna inte får den stöttning som krävs och de samtidigt saknar kontroll över sina arbetsuppgifter och de krav som ställs, ökar stressen och välbefinnandet försämras. Cumming menar även att den ekonomiska delen har betydelse för lärarnas välbefinnande. Rättvis lön och en känsla av ekonomiskt välbefinnande kan ge personerna i frågan en lägre stress och lägre stress har i sin tur visat sig kunna leda till mer känslomässig närvaro i barngrupp.

Andra punkten Cumming (2017) skriver om är att lärarnas välmående handlar om relationerna på arbetsplatsen. När en kollega slutar på en arbetsplats upplevs stressen öka och arbetsbelastningen trappas upp. Relationerna till kollegorna är en stor del av välmåendet. Det är dock inte bara relationerna till kollegorna som har betydelse, utan Cumming belyser även vikten av relationerna till vårdnadshavarna, en relation som lärare kan uppleva som stressfull.

Arbetsglädje är den tredje punkten och inkluderar flera olika aspekter. Det kan vara hur kvaliteten på ledarskapet är, att den ledande organisationen behandlar personalen rättvis och verksamhetens fysiska miljö. Fjärde och sista punkten handlar om psykologiskt och känslomässigt välbefinnande. Psykologiskt välmående handlar bland annat om självkänsla. Det har visat sig att avvisningar från kollegor kan ge den avvisade försämrade självkänsla men om personen i fråga har en stark självkänsla i grunden blir denna mindre benägen att påverkas av negativa handlingar från kollegor (Cumming, 2017).

Känslomässigt välbefinnande är ett område som inte är speciellt undersökt men det finns studier som har kommit fram till några saker. Om personalen har ett gott känslomässigt välbefinnande kommer detta smitta av sig på barnen och de kommer också må bättre (Cumming, 2017). Ett problem som kan uppstå är att vårdnadshavare och lärare har olika syn på saker, vilket kan bli jobbigt för lärarna. Lärarna bör träna på känslomässiga färdigheter för att kunna möta barn och deras familjer i deras känslor (Cumming). Om lärare blir bättre på sina emotionella färdigheter kan de hjälpa både elever och sig själva. De kan exempelvis undgå att själva ta på sig skulden när något på arbetsplatsen går fel som beror på organisationsnivå eller försämrade resurser. Deras självkänsla behöver alltså inte bli lidande av saker de själva inte kan påverka om de tränar upp sina emotionella färdigheter (Cumming).

3.3 Buller och barngruppsstorlek

En undersökning utförd av arbetslivsinstitutet i Umeå och Karolinska institutet hade som syfte att undersöka barngruppsstorlekens betydelse i relation till buller och personalens upplevelser av detta. Undersökningen skedde genom mätningar av bullernivå och enkäter där personalen på förskolan fick svara på frågor angående det (Landström, Nordström, Stenudd & Åström, 2003). Studien är relevant för denna uppsats eftersom den allmänna diskussionen som berör psykisk ohälsa ofta glider in på att det är för stora barngrupper i förskolan. Personalen som svarat på enkäterna menar att de höga ljudnivåerna försämrar arbetsmiljön. Mätningarna visade att ljudnivåerna inte skiljde sig signifikant om barngruppsstorleken minskades med några få barn. Däremot blev det en stor skillnad när barngrupperna halverades, då ljudnivåerna sänktes märkbart (Landström m.fl.). Författarnas resultat visar att det rekommenderas att arbeta i mindre grupper under dagen för att få ner ljudnivån men att detta ställer krav på lokaler samt personaltätheten. Personalen berättar om problem med exempelvis trötthet i öronen, spänningsvärk i axlar, stress och trötthet under arbetsdagen men också trötthet på fritiden, som har samband med de höga ljudnivåerna. Författarna har dock tillagt att det finns andra faktorer som påverkar personalens hälsa än ljudnivåerna, men att de i denna undersökning funnit ett samband mellan fysiska samt psykiska besvär och ljudnivåer (Landström m.fl.).

En studie utförd av Sheridan, Williams och Pramling Samuelsson (2014) hade som syfte att se hur barngruppsstorlekarna påverkar förutsättningen för lärande i verksamheterna samt hur pedagogerna går tillväga för att organisera barngruppen och lärandemiljön. För att kunna få svar på studiens syfte och frågeställningar användes semistrukturerade intervjuer där 24 pedagoger, från 12 olika förskolor i landet, deltog. I Sverige finns det rekommendationer på hur många barn det maximalt bör vara i en barngrupp. 2014 låg rekommendationerna på maximalt 15 barn. Sheridan m.fl. påstår att antalet barn i barngrupperna varierar beroende på var i landet förskolan ligger, dock är genomsnittet högre än rekommendationerna och låg på 16,9 barn år 2014. Siffror från 2017 visar däremot på förbättring och genomsnittet låg då på 15,3 barn (Skolverket, 2018b). Dock är detta ett snitt totalt sett och barngrupper som är i åldrarna 1–3 bör ligga mellan 6–12 barn och i åldrarna 4–5 på 9–15 barn. Genomsnittet går över både siffrorna för yngre- och äldre barns avdelningar (Skolverket). Sheridan m.fl. uppger att barnens inlärningsvillkor och kvaliteten på förskolan har visat sig öka om det är färre barn per pedagog. Dock skiljer det sig också åt om barngruppen är mindre och har färre pedagoger och om barngruppen är stor men ändå har fler pedagoger. Forskning har visat att mindre barngrupper med färre pedagoger ger bättre förutsättningar för högre kvalitet, även för barnens fortsatta skolgång. Lägre antal barn per pedagog har också en positiv effekt på barnens och pedagogernas välmående och stressnivå. De intervjuade upplever att det är svårt

att definiera vad en stor respektive en liten barngrupp är, eftersom det är mer än antalet barn som avgör detta. Det har att göra med andra faktorer också, såsom ålder, barnsammansättning, barnens behov, kön, miljön med mera (Sheridan m.fl.). Större barngrupper gör att pedagogerna känner sig otillräckliga och stressade. Planerade aktiviteter får prioriteras bort och de känner att en djupare interaktion med varje barn blir svårare, eftersom tiden inte räcker till. Däremot kan mindre barngrupper göra det möjligt för pedagogerna att vara mer delaktiga och närvarande med barnen och de kan lättare följa de pedagogiska uppgifterna.

3.4 Inflytande hos personal

Theorell (2003) har gjort en forsknings-sammanställning i samarbete med statens folkhälsoinstitut, där syftet med rapporten varit att ta reda på vilka hälsoeffekter det har för personalen om de får vara delaktiga eller inte på sin arbetsplats. Frågeställningarna handlar om att de vill se om personalens hälsa påverkas beroende på delaktigheten de får. Enligt Theorell går det att se tydliga kopplingar mellan bristande beslutsutrymme och sjukskrivningar. Med beslutsutrymme menas uppgiftskontroll och deltagande i beslut. Arbetsplatser som har lågt beslutsutrymme kan även få negativa hälsoeffekter genom att personalen upplever det svårt att stanna hemma från jobbet när de känner sig småsjuka, till exempel vid förkyllning eller värk. Frånvaro från arbetsplatsen ger mer konsekvenser än bara för den frånvarande, det påverkar även kollegorna och i en del av fallen även andra personer, exempelvis kunder och patienter beroende på arbete (Theorell). Hälsoeffekten blir som mest påtaglig när de små sjukdomarna som personerna i sig inte stannar hemma för blir en mer långvarig sjukdom. Det är nämligen en ökad risk att få en långvarig sjukdom om de mindre sjukdomarna inte tas på allvar, eftersom försvarsmekanismerna i kroppen redan är nedsatta. Risken att smitta andra på arbetsplatsen ökar även när personalen som är sjuk inte stannar hemma (Theorell).

3.5 Lärare, en utsatt yrkesgrupp

Schad (2019) utförde en avhandling, som bygger på tre artiklar, med syfte att titta på grundskollärares kommunikation inom yrket samt vilka arbetsrelaterade hälsoproblem de upplever. Författaren skriver att lärarna upplever att de inte får tillräckligt mycket tid för att prata med sina kollegor, vilket är negativt för deras arbete (Schad). Flera lärare menar att mer tid för att hjälpa och stötta varandra professionellt hade varit positivt för deras yrkesutövning och kunnat sänka den allmänna stressnivån på jobbet. Lärarna kan också ha svårt att separera arbete från privatliv eftersom de har tio timmars arbetstid i veckan som de kan förlägga i hemmet. Gränsen mellan arbete och hem kan därför bli vag och detta upplevs som stressande och flera menar att de får svårt att slappna av på den lediga tiden (Schad).

Sömnproblem hos lärare har visat sig vara vanligare än inom andra yrkesgrupper. Uppemot 40% av de som jobbar som lärare har tankar på att lämna yrket (Schad, 2019). Anledningar till den stora andelen är bland annat på att lärare upplever att de inte får det stöd som behövs, att arbetsmiljön är bristfällig, lönen är för låg samt att de upplever en stor belastning gällande de administrativa (Schad).

I Sjödin och Neelys (2017) studie undersökte de skillnaderna mellan förskollärare som upplever hög respektive låg stressnivå i sitt arbete. De har utgått från förskollärarnas erfarenheter av återhämtning, trötthet, kommunikation samt olika faktorer som påverkar stressen. Undersökningen har gjort observationer av 24 förskollärare i Sverige. Sjödin och Neely belyser tidspress, kontakten med vårdnadshavare, möten, administrativt arbete med mera som stressframkallande. De menar att tidsbristen och antalet uppgifter inte går ihop.

Detta leder till att inte allt för sällan får arbetsuppgifter göras utanför arbetstiden. Det är också fysiska faktorer som påverkar välmåendet, såsom lokaler och ljudvolymen. Det har också visat sig finnas koppling mellan förskollärarnas arbetskrav och kvaliteten på omvårdnaden gentemot barnen (Sjöödin & Neely). När arbetskraven är för höga blir också kvaliteten på omvårdnaden sämre. Förskollärarna som upplevde högre stressnivå i studien ägnade mer tid åt planerade aktiviteter än vad de med låg stressnivå gjorde. Anledningen till dessa samband skulle kunna vara att de vill genomföra mer välplanerade aktiviteter med barnen än vad de som har låg stressnivå vill. De kan också ha större ansvar över planeringen (Sjöödin & Neely).

3.6 Sammanfattning av tidigare forskning

I dagsläget vad gäller forskning angående stress i förskolan, finns det vissa hål att fylla. Det finns visserligen mycket forskning om stress på arbetsplatser men forskning som berör både förskola och stress är bristande. En del av det som kan utläsas om ovan handlar exempelvis om lärare för äldre barn, vilket skulle kunna skilja sig mot hur de som arbetar i förskolan har det. Persson och Tallberg Broman (2019) har lagt en del av det pusslet när de tittat på Malmö stad och hur det i den kommunen ser ut vad gäller sjukskrivningar, psykisk ohälsa samt personalens egna tankar om varför det ser ut som det gör inom förskolans verksamhet. Forskning som har berörts har visat att det finns många olika faktorer som påverkar förskollärarnas stressnivå, såsom brist på kontroll, ljudvolymen, de många relationerna, kringuppgifter, barngruppsstorlekarna och så vidare. Argument för att vår studie kan bidra med kunskap är i första hand att vi fokuserar på stress specifikt, medan exempelvis Persson och Tallberg Broman tar ett större grepp på sjukskrivningar och ohälsa. Vi har i vår studie förhoppningsvis kunnat gå djupare in på begreppet stress, trots att vår studie inte är lika omfattande i sin helhet. Det kan också vara relevant att jämföra våra resultat med tidigare forskning för att se om de stämmer överens trots att studierna har bedrivits i olika städer.

4 Teoretisk utgångspunkt och centrala begrepp

I följande avsnitt kommer studiens teoretiska utgångspunkt, fenomenografi, presenteras. Begreppen *erfara*, *uppfattningar* och *variation* är tre centrala begrepp inom fenomenografin och dessa är även relevanta för denna studie. Därefter redovisas Finmans (2003) definition av stress, vilket inkluderar fyra väsentliga begrepp som är *kvantitativ-* och *kvalitativ överbelastning* samt *rollklarhet* och *rollkonflikt*.

4.1 Fenomenografi

Förutom teorierna om stress används fenomenografi som en utgångspunkt i denna studie. Inom fenomenografin finns det några begrepp som är mer centrala, till exempel *erfara*, *uppfattningar* och *variation*, vilka kommer presenteras här nedan. Utvecklaren av fenomenografin är Ference Marton och han utvecklade ansatsen främst för lärandet och den pedagogiska miljön. Med hjälp av ansatsen kan forskningsfrågor identifieras, formuleras och hanteras (Marton & Booth, 2000). I studien kommer förskollärarnas uppfattningar och erfarenheter kring stress vara det centrala, och genom att utgå från fenomenografin kan förskollärarnas uppfattningar kring situationer och fenomen som påverkar deras stress tas reda på. Det är centralt att se förskollärarnas verklighet och förstå att personer erfär fenomen och situationer på olika sätt (Marton & Booth).

Inom fenomenografin finns det *första ordningens perspektiv* och *andra ordningens perspektiv*. Första ordningens perspektiv handlar om att forskaren själv försöker beskriva den värld vi lever i och hur fenomen i den ter sig. I andra ordningens perspektiv är människans

egna uppfattningar och hennes erfarenheter av världen det intressanta. Människan får nya erfarenheter titt som tätt, vilket leder till att saker och ting kan börja ske per automatik, bli osynliga och att personen i sig blir omedveten om sina erfarenheter. Genom andra ordningens perspektiv kan detta synliggöras och därefter användas inom forskning (Marton & Booth, 2000).

Som det nämndes här ovan är begreppen *erfara*, *uppfattningar* och *variation* extra centrala inom fenomenografin. Det första begreppet är *erfara*, vilket handlar om att en specifik person erfar ett specifikt fenomen. Det går aldrig att förstå och få ut all information om hur någon erfar/erfarit något, men vi kan se på skillnader och likheter i hur människor beskriver det som de erfar (Marton & Booth, 2000). Enligt författarna finns det dock bara en begränsad mängd olika sätt att erfara något kvalitativt, vilket gör att en population som är tillräckligt stor skulle kunna komma nära en samlad bild av ett fenomen.

Andra begreppet Marton och Booth (2000) lägger stor tyngd vid är *uppfattningar*, och de menar att uppfattningar kan förändras för människor över tid, eftersom världen omkring oss är i ständig utveckling. Individen är med om saker i sin vardag och skapar sig nya erfarenheter och kunskaper hela tiden. När en person erfar något skapar hen sig en uppfattning av ett fenomen och desto mer erfarenhet personen i fråga får i ett visst ämne kommer uppfattningen av detta antagligen att förändras. För att skilja begreppen *erfara* och *uppfattning* åt, samt förstå deras samband går det att tänka såhär: Först erfar människan en situation eller sak med kroppen och sina sinnen och det som man erfarit övergår i vilka uppfattningar personen har om händelsen eller saken. Uppfattningarna finns kvar i människans tankar och lever kvar, men de kan förändras om nya erfarenheter tillkommer om det aktuella fenomenet (Marton & Booth).

Sista begreppet är *variation* och Marton och Booth (2000) menar att variationen i människors upplevelser och erfarenheter är av intresse, då detta hjälper en att förstå sin omvärld. Det är också till hjälp då man vill se andra människor och förstå hur de ser på världen. Det handlar om människors specifika upplevelser och inte en gemensam sanning, därav behövs en *variation* för att kunna visa hur ett fenomen upplevs av andra människor.

4.2 Stress

Stress kan ta sig i uttryck på olika sätt, det kan påverka en höjning av blodtrycket, hud- och hjärtåkommor, migrän och ryggproblem. Att få stresspåslag ligger i människans natur, menar Fineman (2003). Förr i tiden när människan blev utsatt för fysiskt hot och skulle fly eller strida reagerade kroppen med ett stresspåslag, hjärtat började jobba mer, pupillerna utvidgades, hörseln skärptes, musklerna spändes och blodtrycket blev högre. Stresspåslag är, enligt detta sätt att se det, en överlevnadsmekanism för oss människor.

Fineman (2003) tar upp Hans Selyes (1956) forskning inom området stress. Han menar att det finns vissa generella saker som händer med kroppen när den upplever hot. För att motstå de hot som människan upplever slås ett alarmsystem på. Kroppen har dock inte förmågan att långvarigt stå emot ett hot. När kroppen inte orkar stå emot hotet längre kan stressrelaterade sjukdomar uppkomma. Stress är något som kan liknas vid en behållare som sakta fylls på med mer stress under en längre tid. Tillslut rinner det över om stressen pågår under en längre period och att kroppen inte hinner återhämta sig. Alla dessa små stressmoment kan göra livet jobbigt för individen och att ha flera stressande saker i vardagen och uppleva det under en längre tid kan bli för mycket att hantera. När stressen blir långvarig har detta effekter på

kroppens immunförsvar, kroppen blir mer mottaglig för virus och bakterier. Det finns också samband mellan långvarig stress och hjärtsjukdomar (Fineman).

Fineman (2003) hänvisar till Thompson och McHughs *stresskurva* som visar att lagom stress kan vara nyttigt, där vi får högre energi och bättre motivation. Låg stressnivå kan dock leda till låg motivation och bristande intresse för en uppgift eller syssla. Däremot kan för hög stressnivå leda till panik, depression och ångest och risken för långvarig sjukdom ökar. Vad som upplevs stressande för människor är individuellt och i samma situation kan två olika personer ligga på varsin sida av stresskurvan. Stress kan påverkas av många olika faktorer. Två stora faktorer är de personliga upplevelserna samt de sociala sammanhangen. Den personliga upplevelsen är bland annat ens medvetna samt omedvetna rädsla, ångest och sårbarhet. Våra tidigare upplevelser bär vi med oss och dessa påverkar hur vi ser världen och reagerar i olika situationer. Fineman menar att det finns olika personlighetstyper och att detta påverkar hur stressbenägen personen i sig är.

De sociala sammanhangen väger tungt vad gäller stress och hur vi upplever den. Till exempel kan olika situationer i arbetssammanhang skapa stress. Det kan handla om en rädsla för att bli avskedad, för att nedskärningar ska ske och att man känner sig skyldig att arbeta mer för att hinna med alla sina arbetsuppgifter. De yttre omständigheterna påverkar människan och hennes stressupplevelser (Fineman, 2003). Bredare faktorer som också har betydelse för att stress kan utlösas är organisationsstrukturer. Där organisationen har för strikt struktur kan de anställda uppleva att stressen ökar för att de inte har möjlighet till egna initiativ och detta hämmar kreativiteten. Samtidigt kan för lös struktur skapa stress eftersom dessa innebär att förväntningarna på arbetsplatsen är oklara. Stress kan upplevas om man har chefer som inte kan ge instruktioner, respons och stöd. En för hög arbetsbelastning eller uppgifter utanför förskollärares arbetsområde och/eller kunskaper kan också leda till stress (Fineman).

Fineman (2003) tar upp några olika punkter som handlar om stress som kan uppstå som följd av organisatoriska aspekter. Två av punkterna handlar om *kvantitativ* och *kvalitativ överbelastning*. Med *kvantitativ överbelastning* menas det att arbetsbelastningen blir för hög och inte länge kan hanteras. Toppar av högre arbetsbelastning kan människan oftast klara av, dock inte när detta pågår en längre tid. *Kvalitativ överbelastning* handlar inte om mängden arbete utan har sin utgångspunkt i arbetsuppgifterna. Om personen i frågan är oerfaren eller saknar kunskap inom området kan detta skapa stresspåslag. Två andra punkter som Fineman nämner är *rolloklarhet* och *rollkonflikter*. *Rolloklarhet* kan uppstå när den anställde inte har en tydlig bild av vad som är personens arbetsuppgifter och osäker på vad det är för krav som ställs. Det kan vara att det ställs krav från chefen, kollegor eller liknande, men kraven är otydliga och personen i fråga har svårt att uppfatta vad som krävs och förväntas. *Rollkonflikt* handlar däremot om en motstridighet. Det kan vara att kraven och arbetsuppgifterna inte stämmer överens med andra kriterier, såsom personaltäthet och ekonomiska förutsättningar. Ett exempel på rollkonflikt skulle kunna vara att samtidigt som pedagogerna behöver göra mer pedagogiskt planerade aktiviteter i verksamheten, går planeringstid bort på grund personalbristen och pedagogerna har inte tid till planering.

Fineman (2003) menar att när stressen blir för hög och prestationen går nedåt kan en fysisk och emotionell utmattning uppstå, det vill säga utbrändhet. I en utbrändhet kan känslor som hopplöshet och värdelöshet upplevas. Personer som är extra utsatta för utbrändhet är, förutom chefer, de som arbetar nära andra människor, t.ex. lärare, poliser, sjuksköterskor och socialarbetare. Fineman skriver att personer med höga ideal lockas till speciellt dessa yrkena.

Yrkena är också känslomässigt krävande och det finns höga förväntningar, vilket kan vara bidragande faktorer till stress och utbrändhet.

5 Metod och genomförande

I det här kapitlet kommer metod och genomförande för studien presenteras. Till att börja med kommer vårt val av intervjuer som datainsamlingsmetod att beskrivas. Därefter sker en genomgång av de avgränsningar och urval som har gjorts följt av tillvägagångssätten som används inför och under intervjuernas gång. Vidare till en analysmetod och därefter en metoddiskussion där studiens reliabilitet, validitet och generaliserbarhet diskuteras. Avslutningsvis presenteras etiska överväganden som vi har gjort och tagit hänsyn till.

5.1 Datainsamlingsmetod

Studien bygger på en kvalitativ metod där det empiriska materialet har samlats in genom intervjuer av förskollärare. Som tidigare antytt är syftet att ta reda på hur förskollärare tänker om sin arbetssituation angående stress. Därför kommer intervjuer användas som metod. Intervjuerna har gett möjligheten att ta reda på tankarna och erfarenheterna som förskollärarna har kring ämnet (Ahrne & Svensson, 2015). Alvehus (2019) menar att intervjuer är näst intill nödvändiga för att kunna få fram tankar, känslor och erfarenheter. Om forskaren vill ha fram det inre hos människor är därför intervjuer en fördelaktig metod. Som tidigare presenterats utgår vi från ansatsen fenomenografi. Med det fenomenografiska tankesättet blir även vårt metodval relevant, eftersom det viktiga för oss är att ta reda på förskollärarnas erfarenheter, uppfattningar och variation (Marton & Booth, 2000). I intervjuerna har följdfrågor kunnat ställas för att få en fördjupad förståelse för vad den intervjuade menar. Intervjuerna har skett i en större stad i Sverige och deltagarantalet landade på sex förskollärare som intervjuades enskilt. Anledningen till varför det blev enskilda intervjuer, istället för gruppintervjuer, var för att allas tankar, upplevelser och känslor är viktiga. Dessa skulle kunna försvinna vid en gruppintervju trots att gruppintervju kan leda till större diskussioner (Ahrne & Svensson). Stress kan också vara ett känsligt ämne och kan vara jobbigt att prata om i större grupper. Upplevelserna kan bli väldigt personliga och det kan vara lättare om det är färre personer i rummet då.

5.2 Avgränsning och urval

I den här studien har förskolor valts som plats att undersöka och de som har tillfrågats är utbildade förskollärare. Chefer som på ett eller annat sätt har en koppling till lärarutbildningen har kontaktats och blivit tillfrågade om de har anställda förskollärare som kan tänka sig att delta i intervjuer angående stress på arbetsplatsen. Ett annat sätt att hitta deltagare på hade kunnat vara att ha listor på förskolor och lottat vilken/vilka förskolor som kunnat delta i studien (Ahrne & Svensson, 2015). Därefter kunde vi återigen lottat fram vilka anställda som skulle delta i intervjuerna. I den här studien hade vi inte tillgång till sådana listor och får istället förlita oss till våra kontakter bland stadens chefer och att de i sin tur väljer anställda som vi kan intervju. Detta är för oss ett bekvämlighetsurval men eftersom studien endast bedrivits under tio veckor är detta en åtgärd vi har valt att göra för att kunna fokusera mer på andra delar. En risk med detta tillvägagångssätt är att cheferna väljer de förskollärarna som de tror kommer svara på ett sätt som målar upp organisationen i positiva färger. Dock är det svårt för cheferna att helt styra eller på något sätt kontrollera vad som kommer fram från de anställda när det är flera personer som i detta fall blir intervjuade, istället för att exempelvis bara intervju en person (Ahrne & Svensson).

I denna studie föll valet på att sex förskollärare intervjuades eftersom det är en tillräckligt stor grupp för att kunna säga något om svaren, samtidigt som det är en tillräckligt liten grupp för att det ska vara möjligt att hinna med under en begränsad tid (Ahrne & Svensson, 2015). Deltagarna har valts ut från två olika förskolor i staden eftersom vi genom våra kontakter med stadens chefer har blivit lotsade till just dessa två. På grund av att många förskolor verkar ha viss personalbrist kan det vara svårt att motivera för dem att vi ska ta upp deras tid med intervjuer men de två förskolor som vi har kommit i kontakt med var villiga att ställa upp. Vi fick svar från två förskolor med olika chefer, vilket gör att generaliserbarheten kan bli högre då vi kan komma att se om personerna har liknande tankar och erfarenheter av stress (Ahrne & Svensson). Å andra sidan ligger förskolorna i samma område vilket gör att en jämförelse av exempelvis klasskillnader inte är möjlig. Dock gör studiens avgränsningar att vi inte kan ta hänsyn till detta. Generaliserbarheten försvinner till viss del genom att vi inte jämför olika områden. Dock ges det möjlighet att se generella mönster inom det område vi har intervjuat i. Generaliserbarhet är inte lika tydligt i en kvalitativ studie som den kan vara i en kvantitativ, men något vi kan göra med vårt insamlade material är att jämföra med andra tidigare studier för att se om det finns ett generellt mönster i hur människor berättar om stress i förskolan (Ahrne & Svensson).

Som tidigare nämnts är antalet intervjuer begränsat med tanke på att studien endast bedrivs under cirka tio veckor. Förhoppningsvis kommer kvaliteten bli god trots förhållandevis få deltagare. Ahrne och Svensson (2015) menar att man redan vid cirka sex personer kan få ett material som inte behöver vara färgat av en enstaka persons mycket personliga uppfattningar. Denna studie är inte heller i första hand ute efter att jämföra olika grupper utan att fokusera på förskollärarnas erfarenheter av stress. Om jämförelser hade varit viktig i den här studien hade fler deltagare behövts för att få ut ett material som varit relevant (Ahrne & Svensson).

5.3 Tillvägagångssätt

Som tidigare antytts tog vi kontakt med några förskolechefer, närmare bestämt tre stycken, för att hitta förskollärare som var intresserade av att bli intervjuade angående stress i deras yrke. Vi kontaktade cheferna via telefon och två av tre hade förskollärare som ville ställa upp på varsin intervju. Det var tre personer på varje förskola och alla var anställda förskollärare. Vi gick ut med ett informationsbrev, bilaga 2, till de två cheferna som de sedan skickade till förskollärarna som skulle bli intervjuade. Därefter bestämdes tid och plats för intervjuerna och vi skapade vår intervjuguide, bilaga 1. Intervjuguiden utformades efter syftet och frågeställningarna av studien för att intervjuerna skulle bli ett användbart material (Eriksson Barajas, Forsberg & Wengström, 2013).

Intervjuerna skedde på tre olika dagar och ägde rum på respektive förskola som förskollärarna arbetar på. På den första förskolan vi besökte genomfördes två intervjuer vid ett tillfälle och den tredje vid ett annat tillfälle. Anledningen till att det blev två olika dagar var att alla tre intervjuerna inte kunde utföras på samma dag, då förskolans schema inte gick ihop för det. Alla intervjuerna skedde under deras arbetstid och eftersom vårt arbete handlar om stress, var det viktigt för oss att inte intervjuerna gjorde att förskollärarna eller de andra i arbetslaget upplevde ökad stressnivå för att vi var där. Av detta skäl skrev vi med i informationsbrevet att, vid behov kan en av oss gå in i barngrupp för att det inte skulle bli en pedagog färre i barngruppen. Detta erbjudande utnyttjade personalen vid fyra av de sex genomförda intervjuerna, då den av oss som inte genomförde intervjun var med i barngruppen. Det här uppskattades av både förskolechefer och arbetslagen. Intervjuerna skedde i rum där vi kunde

sitta ostört, vilket Trost (2010) lyfter fram som en central del i en intervju eftersom distraktioner bör undvikas.

Två av sex intervjuer utförde vi tillsammans, då ställde en av oss frågorna samtidigt som vi båda gjorde anteckningar och ljudinspelning skedde. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) understryker att anteckningar bör föras under intervjuernas gång trots att ljudinspelning sker. De menar att anteckningarna kan bidra till detaljer som inte ljudet kan göra. I anteckningar kan viktig information såsom gester, kroppsspråk och andra faktorer som inte hörs på ljud fångas upp (Eriksson-Zetterquist & Ahrne). De andra fyra intervjuerna var bara en intervjuare närvarande och den andra var med i barngrupp. Även vid dessa antecknade intervjuaren samt använde ljudinspelning. Eftersom det inte är möjligt att uppfatta allting som den intervjuade personen säger under intervjun är inspelning ett bra tillvägagångssätt. Bjørndal (2005) menar att det då finns möjligheten att gå tillbaka i efterhand och lyssna igen. Ljudinspelningen gjorde det även möjligt för den personen som inte var med på intervjun att lyssna igenom materialet.

Intervjuerna började först med några kortare frågor om ålder, utbildning, barngruppsstorlek med mera. Därefter ställdes tio öppnare frågor om bland annat stress, där förskolläraren hade möjlighet att prata om sina upplevelser, erfarenheter, attityder och uppfattningar, vilket Eriksson Barajas m.fl. (2013) poängterar är viktigt att komma åt i kvalitativa intervjuer. Avslutningsvis ställdes en fråga om personen i sig hade något mer att tillägga. Genom att ställa en sådan fråga i slutet finns det möjlighet för den intervjuade att fylla i med övriga tankar som hen inte har framfört under intervjuens gång, betonar Kvale och Brinkmann (2014).

5.4 Analysmetod

När varje intervju var färdig transkriberades materialet. Detta gjordes samma dag eller dagen därpå eftersom transkriberingen bör ske tätt inpå intervjuerna. Anledningen är att risken att glömma av detaljer, information och liknande minskas samt att risken för feltolkning av materialet är större om transkriberingen inte sker nära inpå. Därför gick vi igenom det så fort som möjligt efter att intervjun var genomförd. För att kunna använda det insamlade materialet på ett lämpligt sätt använde vi oss utav de tre punkterna *sortera*, *reducera* och *argumentera* som Rennstam och Wästerfors (2015) framför. Genom att använda sig utav dessa tre steg kan materialet analyseras. Första steget är att *sortera*. Efter transkriberingen läste vi igenom materialet om och om igen för att få en tydlig överblick av materialet. När vi läst igenom det flera gånger kunde vi börja se mönster och därefter skapades teman utifrån det material vi hade. Med hjälp av överstrykningspennor markerade vi transkriberingarna i olika färger, en färg per tema. Markeringarna i texterna gjorde det enklare och smidigare för oss att hitta rätt delar när resultatet skulle skrivas ned. Av sex intervjuer som varade mellan 20–30 minuter var transkriberingarna relativt långa och efter att teman valts ut och markerats behövde materialet *reduceras*. Vid det här steget bör materialet kortas ned till det som är relevant för studien, eftersom allting inte kan vara med, konstaterar Rennstam och Wästerfors. De delarna av materialet som väljs ut ska kunna representera innehållet i intervjuerna. Vårt tillvägagångssätt för *reduceringen* blev att skriva ut nya transkriberingar och den här gången bara stryka över, med hjälp av olika färger kopplade till temana, det mest väsentliga för studiens syfte och frågeställningar. *Reduceringen* gjorde det lättare för oss att hitta i materialet. Därefter kom vi till det sista steget i Rennstam och Wästerfors tre steg för att skapa en analys, det vill säga *argumentera*. I resultat och analysdelen hade vi möjlighet att skriva ihop vårt material från intervjuerna samtidigt som vi kunde koppla till tidigare forskning. I argumenteringen bör tidigare forskning och teorier som presenterats tidigare i studien användas ihop med

forskarens egna insamlade material (Rennstam och Wästerfors). Vårt resultat diskuterades även i relation till tidigare forskning i studiens diskussionsdel.

5.5 Metoddiskussion

När vi nedan diskuterar metoden använder vi oss av begreppen *reliabilitet*, *validitet* och *generaliserbarhet* för att visa styrkor och brister i metoden.

5.5.1 Reliabilitet och validitet

Vid en intervjustudie som detta är, bör reliabiliteten tas i beaktande. *Reliabilitet* handlar om pålitligheten, med andra ord ju högre reliabilitet i en studie desto högre pålitlighet har den. Reliabiliteten kan vara varierande och i vår transkribering finns det risk för att vi har missat vissa ord eller andra felaktigheter kan ha uppstått när materialet har bearbetats. Det har även varit svårt att veta exakt var komma och punkter ska sättas ut när vi i efterhand har lyssnat på materialet, vilket kan ha lett till syftningsfel i vår text (Kvale & Brinkmann, 2014). Ett resultat bör kunna upprepas om reliabiliteten ska vara hög, till exempel ska en intervju kunna transkriberas likadant eller snarlikt trots att två olika människor gör den. I denna studie är det två författare och båda har gjort intervjuer samt transkriberingen av dem. Detta skulle kunna ses som ett reliabilitetsproblem eftersom det finns risk att vi skulle transkriberat olika och därmed fått olika resultat. Dock har vi båda lyssnat igenom alla intervjuerna och varit med under transkriberingen samt att vi har tillsammans diskuterat svaren som informanterna gav. Genom diskussionerna har vi kunnat komma fram till om vi har uppfattat svaren på liknande sätt, vilket vi efter diskussionerna har gjort. Eftersom vi har uppfattat intervjuerna på liknande sätt är reliabiliteten god i det avseendet.

Validitet är också ett relevant begrepp att använda och analysera vid en intervjustudie. Validiteten är trovärdigheten, i detta fallet i intervjuerna. Om resultatet av intervjuerna motsvarar det som avsikten var innan intervjuerna skedde menar Uljens (1989) att mätningen är valid. Det vill säga att intervjun är valid om informationen som man tänkt få ut också tas reda på. Denna studie vill ta reda på förskollärares erfarenheter av stress i förskolan och genom intervjuerna har vi kunnat ta del av sådan information, vilket gör att studien har validitet. Dock är validitet ett mer relevant begrepp om det kopplas till kunskap som redan finns och ska testas och inte för att skapa ny kunskap. Det finns tidigare forskning kring stress och förskolan men inte mycket, vilket gör att denna studie inte är helt enkel att koppla till tidigare kunskap i alla avseenden. Det går dock att koppla en hel del av våra resultat till Persson och Tallberg Broman (2019) vilket har gjort att validiteten kan stärkas.

5.5.2 Generaliserbarhet

När den kvalitativa metoden har använts har det inte varit möjligt att nyttja oss av generaliseringar i samma utsträckning som det gör vid kvantitativ metod. *Generaliseringar* handlar om att kunna få fram ett generellt svar hur någonting ter sig i ett visst sammanhang, vilket kan vara svårt om kvalitativ metod används (Ahrne & Svensson, 2015). Det är svårt att veta om svaret på frågor kring stress hade givit liknande svar om andra förskollärare i en annan stad hade blivit tillfrågade. Det går dock att jämföra med andra tidigare studier och då se om svaren är någorlunda generaliseringsbara (Ahrne & Svensson). Genom svaren i den här studien har likheter med tidigare studier kunnat hittas, bland annat ser vi flera punkter som liknar Persson och Tallberg Broman (2019) utskrivna material. Denna studie kan genom att jämföras med deras studie anses som någorlunda generaliserbar eftersom flera likheter finns i de intervjuades svar.

5.6 Etiska överväganden

Etiska överväganden måste tas i beaktande när intervjuer görs och hur de senare behandlas. En av de centrala aspekterna är att de som intervjuats fått en garanti att de förblir anonyma samt att händelser som förskollärarna berättar om också anonymiseras (Ahrne & Svensson, 2015). Alla förskollärarnas namn har bytts ut mot fingerade och platser som nämnts har också fingerats. Vi nämner att intervjuerna är gjorda i en större stad i Sverige men inte vilken och det gör det svårare att härleda svaren till någon. Om studien hade varit genomförd på en mindre ort finns det färre förskolor och därför färre förskollärare vilket kunnat göra det lättare för någon med någorlunda insyn att veta vem som har sagt vad i intervjuerna. Något som har tänkts igenom är att samtal om stress och hur människor mår psykiskt kan vara något som är känsligt och därför har respekt för individen varit viktig i intervjuerna. En sak som skulle kunna vara känslig är att prata om kollegor av rädsla för att det som sägs ska nå den personen det handlar om, men eftersom vi informerade om att de skulle förbli anonyma kan detta ha lugnat de intervjuade något. Det märktes vid några tillfällen att de intervjuade vägde orden mer, samt blev lite mer försiktiga när de pratade om att de kunde må dåligt på grund av sitt jobb. Vid de tillfällena försökte vi visa förståelse och lyssnade klart på personen och gav denna tid att ventiler sina tankar. Eftersom intervjuerna var frivilliga att delta i och de visste vad vi skulle prata om i förväg fanns det en vilja från förskollärarna att prata om ämnet stress. Det är viktigt att informanter får bestämma om de ska vara med eller ej, och om de vill avböja en fråga eller avsluta intervjun ska hen också ha möjlighet till det, (Öberg, 2015) vilket förskollärarna i denna studie blev informerade om. De intervjuade har fått veta vad syftet med studien är för att de ska förstå vad de deltar i och därefter även blivit tillfrågade om ljudinspelning är okej under intervjuens gång (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Alla som deltog i denna studien godkände att intervjun spelades in. Det är också av vikt att materialet som samlats in endast används till det som är relevant för studien och inte ges vidare och därför har vi förvarat materialet där ingen ska komma åt det (Vetenskapsrådet, 2002). Efter studien var klar förstördes materialet från intervjuerna, både ljudinspelningarna och transkriberingarna.

6 Resultat och analys

Syftet med denna studie har varit att ta reda på vilka erfarenheter av stress förskollärarna har utifrån sin yrkesroll och hur de beskriver dessa. Syftet har också varit att undersöka hur ett förebyggande arbete mot stress kan se ut, enligt förskollärarna. Nedan kommer studiens empiri att framföras och det resultat som har framkommit har delats in i fyra kategorier.

- *Barngrupper och personaltätthet*
- *Återhämtning*
- *Förskollärarnas externa arbetsuppgifter*
- *Förskollärarnas många relationer på arbetsplatsen.*

Dessa kategorier är utvalda utifrån att de är kopplade till vårt syfte samt de frågeställningar som är grunden för denna studie. De olika kategorierna som redovisas nedan har beröringspunkter och hör ihop, men för att göra texten tydligare har vi separerat de mest betydande delarna som har med vårt syfte och frågeställningar att göra. Vi kommer med hjälp utav teorier och tidigare forskning skapa en djupare förståelse för de intervjuades erfarenheter, upplevelser och uppfattningar. Men innan vi redovisar resultatet kommer en presentation av de intervjuade förskollärarna att göras.

6.1 Presentation av de intervjuade

Som tidigare nämnts är det sex förskollärare som har blivit intervjuade och alla har fått fingerade namn. För att kunna skapa sig en uppfattning av de intervjuade kommer en kort presentation av alla förskollärarna att ske här nedan.

Sara är 27 år, har arbetat inom förskolan i 5 år, snart 3 år som utbildad, och är i nuläget på en avdelning med 16 barn, i åldrarna 1–3 år. De är tre pedagoger på avdelningen.

Inez är 31 år och har arbetat inom förskolan i 7,5 år, 6 år som utbildad. Hon är nu på en avdelning med 19 barn i åldrarna 1–3 år och 3 pedagoger.

Julia är 26 år, har arbetat inom förskolan i 5 år och varav 2 år som utbildad. Barngruppen inkluderar 16 barn, vilket ska bli 17, och barnen är 1–3 år. De är 3 pedagoger.

Blanka är 56 år, har arbetat inom förskolan i 12 år och som utbildad lika länge. Hon arbetar med 4–5 åringar och de är 21 barn i barngruppen. De är 4 pedagoger varav en resurs.

Agnes är 29 år och har arbetat 5 år efter avslutad utbildning och några år där innan. I nuläget är hon på en avdelning med 19 barn och barnen är mellan 2 och 3 år. De är 3 pedagoger och en extra person som läser sfi.

Lisa är 29 år och har arbetat 5 år inom förskolan, varav 2 år som utbildad. Det är 16 barn på avdelningen, barnen är mellan 1 och 3 år och de är 3 pedagoger.

6.2 Barngrupper och personaltäthet

Under intervjuerna nämnde fem av sex informanter de stora barngrupperna eller personaltätheten per barn som ett stort problem. De beskriver detta som en betydande faktor när det gäller stress för dem själva på arbetsplatsen. De förskollärare som har intervjuats ger flera exempel på vilka problem de stora barngrupperna eller den låga personaltätheten medför. När vi pratade med Lisa om hennes jobb och hur hon känner inför stress på sin arbetsplats beskriver hon det så här:

“Personalbrist är stressande och frustrerande. Det kan vara att man planlägger en aktivitet men så blir det typ aldrig som man har tänkt sig för det är något barn som behöver mycket närhet och då känner man sig otillräcklig. Så typ av frustration men det hör ju också till att man... kanske egentligen är lite för få på så många barn speciellt när de är så små...”
(Lisa)

En rollkonflikt är när krav och arbetsbeskrivningen inte fungerar i realiteten (Fineman, 2003) vilket den i Lisas fall inte gör. De är, enligt henne, för få vuxna per barn i gruppen vilket gör att de inte alltid räcker till för att både kunna bedriva målstyrda aktiviteter med barnen och samtidigt kunna bedriva en omvårdande verksamhet. Det blir en motstridighet och personalen måste prioritera, antingen att genomföra den planerade aktiviteten eller ge mer närhet till det här barnet. Utifrån läroplanen (2018a) finns det mål och riktlinjer pedagogerna behöver ta hänsyn till. De ska både “främja alla barns lärande och utveckling” (s. 12), vilket aktiviteten kan bidra till, samtidigt ska pedagogerna “erbjudas varje barn en trygg omsorg” (s. 12). Barnet i Lisas situation behöver omsorg i det akuta läget, vilket gör att Lisa inte kan vänta med att ge

hen det. Situationen gör att Lisa upplever en rollkonflikt (Fineman, 2003) då hennes resurser, alltså hennes tid, inte räcker till för både de målstyrda aktiviteterna och omsorgen av det specifika barnet. Mängden arbete för Lisa blir för hög och överväldigande. När arbetsbelastningen blir för stor, reagerar kroppen och blir stressad. Det har visat sig att om personalen känner sig stressad sjunker även kvaliteten på omvårdnaden av barnen (Sjödén & Neely, 2017). Det har också framkommit att pedagoger inte allt för sällan får prioritera bort aktiviteter eftersom inte tiden finns till och andra saker kommer emellan (Sheridan m.fl., 2014). I citatet ovan beskriver Lisa ett problem som grundar sig i att hennes barngrupp består av för många barn i förhållande till hur mycket personal de har. Hon uttrycker en frustration av att inte kunna realisera sitt arbete fullt ut, som hon under 3,5 år har utbildat sig till att utföra. Lisa känner sig otillräcklig när hon inte hinner med att både genomföra målstyrda aktiviteter som krävs av henne, eftersom verksamheten måste följa läroplanen (Skolverket) och samtidigt ta hand om barn som behöver omsorg. En av de andra intervjuade förskollärarna beskriver problemet med de stora barngrupperna och låga personaltätheten på ett liknande sätt vad gäller att inte hinna med allt under dagen:

“Det är för stora barngrupper och man hinner inte med det andra man behöver göra... Om det hade varit mindre barngrupper hade det inte varit ett problem att gå på möten och ta hand om disken.” (Agnes)

“Alla pedagoger är inte där och man måste få in en vikarie och man ska hinna prata med föräldrarna. En kollega ska på ett möte, det är väldigt skört och oplanerade saker händer hela tiden. Det blir bara att man måste överleva. Vi är nästan aldrig tre pedagoger i barngrupp och 19 barn är inte rimligt.” (Agnes)

Det är inte möten, disk eller andra arbetsuppgifter som i grunden är problemet för Agnes. Problemet är i detta fall att hon och hennes kollegor inte hinner med att både vara med barnen samtidigt som de har andra saker de ska hinna med under dagarna. Med färre barn i gruppen skulle kringuppgifter, som i första hand inte handlar om barnen, inte orsaka den stressnivå som den gör i dagsläget och att hinna med dessa uppgifter hade varit överkomligt, enligt Agnes. Hon beskriver också att de nästan aldrig är full personalstyrka under dagarna, eftersom de ibland går på möten, har planering samt att alla ska hinna med att ta rast. De ska också hinna ordna vikarier för frånvarande kollegor samt prata med föräldrar. Detta gör att Agnes målsättning vissa dagar bara går ut på att klara av dagen.

Sist i detta tema kommer det att redovisas några kommentarer angående svårigheterna med övergångar. Övergångar beskriver förskollärarna som de tillfällena då verksamheten kräver att både vuxna och barn byter aktivitet, exempelvis övergångar mellan lunch till vila eller mellan att vara ute till att gå in. Alla de intervjuade nämnde övergångarna mellan aktiviteterna som ett moment som oftast upplevdes stressande eller påfrestande.

“Hos oss som har små barn så är det väldigt ofta övergångssituationerna som blir röriga, det gör ju också att barnen känner av den stämningen. ehh... då blir det väldigt mycket gråt ååh... Då känner man sig otillräcklig och det gör ju också i sin tur att man blir stressad för man vill vara överallt. Det är vid påklädningsituationer eller om vi typ har ätit mat och ska sätta oss vid ringen innan vi ska gå och lägga oss när det är mycket saker som ska hända samtidigt. Man är mycket till och från barngruppen vilket är ett stressmoment. Man lämnar en personal med alla barnen när man måste

springa ned och tvätta.” (Lisa)

Sara har liknande upplevelser vid övergångarna som Lisa har. Sara uttryckte sig på följande sätt:

“Det kan vara stressigt i rutinsituationer till exempel att gå in från gården man ska klä av och klä på... behöver hjälp med det mesta. Man är två vuxna på 16 barn och ska ta av, speciellt på vinterhalvåret och ljudvolym, framförallt ljudvolym.” (Sara)

Som vi tidigare nämnt har alla de tillfrågade förskollärarna nämnt övergångssituationer som ett stressande moment under deras arbetsdag. Förskolan är ofta styrd av sina tydliga rutiner. Det finns flera olika tider att anpassa sig till såsom frukost, utelek, lunch, vila och liknande och det blir många övergångssituationer under dagen. Tiderna och övergångarna är många och i Sjödin och Neelys (2017) studie visar det sig att fler förskollärare upplever att tidspressen är stressande för dem. Det blir, enligt Lisa, jobbigt när de behöver byta aktivitet och speciellt med tanke på att hon arbetar med yngre barn och de behöver hjälp med många moment. Sara beskriver att de ibland är två vuxna med 16 barn i hallen, vilket blir stressigt. Detta är en rutinsituation som blir påfrestande när pedagogerna är för få och barngruppen för stor. Skolverkets (2018b) egna riktlinjer för hur stora barngrupperna bör vara ligger på 6–12 barn i åldrarna 1–3 år och 9–15 barn i åldrarna 4–5 år. Om förskolan skulle gå på den maximala rekommendationen blir det ett genomsnitt på 13,5 barn per avdelning (om man räknar på att det skulle finnas lika delar yngrebarnsavdelningar som det finns äldre barns avdelningar). Om den lägsta siffran istället ska följas, alltså 6 respektive 9 barn landar genomsnittet på 7,5 barn per grupp istället. Landets genomsnittliga siffra låg 2017 på 15,3 barn per avdelning, vilket är högre än den högsta rekommendationen, och eftersom detta är ett genomsnitt betyder detta att vissa avdelningar har långt över 15 barn (Skolverket). Som det har visat sig är barngrupperna och personaltätheten ett dilemma i förskolorna. De beskrivs som för stora och det saknas personal. Lisa älskar sitt arbete som förskollärare men när hon ser till hennes framtid inom yrket är hon inte lika övertygad:

“Det känns som att om man ska vara i den här branschen så länge fram tills pensionen... så är ju frågan om man orkar känner jag. För det är så pass stressigpåverkat varje dag... sen så känns det som de trycker in fler och fler barn och det underlättar ju inte heller.” (Lisa)

Trots att hon älskar att arbeta som förskollärare och egentligen inte vill lämna yrket menar hon att det är påfrestande, speciellt stressmässigt, och att det kan göra att hon inte vill vara kvar inom förskolan. Hon relaterar stressen till barngruppens storlek, det vill säga att barngrupperna blir större och arbetet blir mer påfrestande.

Avdelningarna vi har varit på har ett barnantal mellan 16–21 stycken, vilket ligger över de rekommenderade siffrorna och de stora barngrupperna stressar de förskollärare vi har pratat med. Tidigare forskning visar att många förskollärare vill få ner barnantalet i grupperna eftersom de tycker att nuvarande situation inte är hållbar (Persson & Tallberg Broman, 2019), vilket även denna studie kommit fram till. Sara poängterar även ljudvolymen som påfrestande under hennes arbetsdagar. Stressiga situationer med många barn inkluderade som exempelvis Sara tar upp är när alla barnen ska in från gården. 16 barn i tamburen där nästintill alla behöver hjälp att få av sig kläderna höjer även ljudvolymen. Landström m.fl. (2003)

konstaterar att höga ljudvolymmer kan vara påfrestande både psykiskt och fysiskt. De har kommit fram till att dela upp barnen i mindre grupper under dagen är ett bra arbetssätt. Det kan dock vara svårt att dela upp gruppen om de vid tillfällena under dagen bara är två personal på 16 barn, som det i våra intervjuer finns exempel på. Det kan således vara svårt för Lisa och hennes kollegor att få ner ljudnivåerna om de inte har möjlighet att dela upp sin grupp i mindre enheter. Lisa berättade att hon inte hinner med de planerade aktiviteterna eftersom hon tillsammans med sina kollegor inte räcker till i den stora barngruppen. Det har visat sig sedan tidigare att den pedagogiska verksamheten blir lidande när barngruppen är för stor (Persson & Tallberg Broman), vilket också verkar vara fallet på Lisas avdelning. Något som också har framkommit är att barn generellt sett lär sig och utvecklas bättre i mindre grupper (Persson & Tallberg Broman). Mindre barngrupper höjer även verksamhetens kvalitet (Sheridan m.fl., 2014), och om Lisas barngrupp hade varit mindre kunde de fått möjlighet att delta i fler planerade aktiviteter och genom dem också ökat sina chanser till mer lärande. En av de förskollärare vi intervjuade menade att barnen känner av när det blir rörigt och när de vuxna är stressade, vilket även Cumming (2017) belyser. Personalen smittar nämligen av sig med sitt mående till barnen och om de vuxna är i psykisk balans är chansen större att barnen också är det (Cumming; Sheridan m.fl.).

I flera av intervjuerna kommer vikarier upp på tal. Flera uttrycker att det är en stressfull situation när vikarier är inne i verksamheten trots att de är tacksamma över att få in någon överhuvudtaget, vilket inte alltid är en självklarhet. Inez uttrycker sig på följande sätt när vi frågar om hon personligen upplevt stress på sin arbetsplats:

“det är också stressande såklart när man får in vikarier, det spelar inte så stor roll hur bra de är utan att det blir en slags otrygghet i barngruppen asså... det blir inte samma lugn helt enkelt.” (Inez)

Inez är inte ensam om att känna stress för att en i arbetslaget är borta och vikarie behövs sättas in. Enligt Persson och Tallberg Broman (2019) upplever ofta personalen en stress över att det är vikarier i verksamheten och de vikarier som kommer är för det mesta utbildade. Det kan vara svårt för vikarierna att veta vad som krävs och vad som ska göras samtidigt som pedagogerna inte vet vad vikarien kan. Dock lyfter Inez att det inte spelar någon roll hur duktig vikarien är för det bidrar ändå till en otrygghet i barngruppen.

6.3 Återhämtning och förebyggande arbete mot stress

När vi pratade med förskollärarna om hur de själva gör för att återhämta sig fick vi flera olika svar som skiljde sig mycket från varandra. Vi pratade också om hur det går att förebygga stress. Några av dem hade utstakade och medvetna strategier som de använde sig av och som verkade hjälpa dem. Andra pratade om återhämtning och förebyggande arbete som något viktigt men i realiteten använde de sig inte av strukturerade tillvägagångssätt för att klara av det. Det som alla hade gemensamt i sina svar var att de pratade om återhämtning och förebyggande tillvägagångssätt mot stress som något viktigt men hur mycket tid och ansträngning de la på det skiljde sig mycket, enligt deras svar. Nedan kommer citat från en förskollärare som verkar ha tänkt igenom hur hon behöver gå till väga för att klara av arbetet och övriga livet på ett bra sätt:

“Asså träna gör jag ju för att förebygga att det inte ska bli för mycket. sen har ju eventuellt på raster och så gått ut och gått en promenad om jag

känner att det blir för mycket och bara för att släppa jobbet och få lite frisk luft.” (Lisa)

“Det är väl att hitta något som man kan släppa jobbet på å bara tänka på annat eller inte tänka på något över huvud taget haha tänkte jag säga. För mig funkar det, det är min typ av avslappning.” (Lisa)

Lisa verkar ha klart för sig vad som gör att hon kan återhämta sig mellan arbetsdagar och på raster. Lisa pratar om att hon har hittat ett tillvägagångssätt som fungerar för henne och hon kan med hjälp av träning samt promenader släppa sina tankar och på det sättet bli en mer avslappnad person. Förutom att hon verkar förstå vikten av att göra något konkret för att kunna få återhämtning och avslappning gör hon också verklighet av det när hon faktiskt utför sin träning och går sina promenader. Agnes har andra upplevelser av hur hon förebygger stress och hur hon arbetar med sin återhämtning än vad Lisa har, Agnes beskriver det på följande sätt:

“asså jag vet ju att jag borde träna och göra såna grejer hemma för att må bättre i kropp och sådär ehh... men som sagt jag tycker det är svårt att få till det när man redan är så trött efter jobbet. Så det blir en ond cirkel. Jag vet grejer jag skulle kunna göra men jag orkar inte göra dom” (Agnes)

Utifrån Agnes citat går det att förstå att hon vet vad som hade varit bra för henne men hon kan inte utföra dessa saker eftersom hon redan känner sig för trött. Hon nämner att det antagligen hade gjort henne gott om hon tränade men att det i nuläget inte blir av och detta blir negativt för henne. Hon är redan trött och skulle behöva koppla av eller få energi från exempelvis träning men hon orkar inte en sån aktivitet, vilket i förlängningen gör att hon blir ännu tröttare, enligt henne själv. Om stressen blir för långvarig utan att kroppen hinner hantera stressen och återhämta sig, försämras immunförsvaret och kroppen har svårare att motstå sjukdomar (Fineman, 2003). Som Agnes själv berättar är hon för trött när hon kommer hem från arbetet för att ta till åtgärder som egentligen skulle ge positiva effekter. För att få den fulla återhämtningen som hon behöver måste hon gå tillväga på det här sättet:

”inte sjukskriven men jag har stannat hemma från jobbet för att... på grund av saker som jag antar är stressymptom... även fast att jag... jätteont i huvudet, magvärk, inte kunnat sova aa... som har gjort att jag inte orkar komma upp till jobbet.” (Agnes)

Agnes känner själv att återhämtningen inte räcker till på kvällar och helger och behöver sjukanmäla sig för att kunna få den återhämtning som hon behöver. Forskning visar att lärare i större utsträckning har sömnproblem och är mer stressade än vad andra yrkesgrupper är (Schad, 2018). Agnes känner att hennes sömn kan påverkas, vilket hon tror beror på stressen hon upplever ifrån arbetet. När hon inte får den sömn hon behöver reagerar kroppen och hon hinner inte återhämta sig fysiskt och psykiskt. Julia, som tidigare har varit sjukskriven till följd av stress, vilket kommer presenteras i avsnittet *förskollärarnas många relationer*, har idag hittat ett sätt för att förebygga stress, nämligen:

“Jag har lärt mig att lämna arbetet här. Visst man kan se tuffa saker som kan vara psykiskt påfrestande eller framkalla jobbiga känslor och då kan man tänka på det hemma. Man kan ju inte stänga av sina känslor men att gå in i en yrkesroll, här är jag förskollärare hemma är jag privatpersonen. Jag

delar på de och de gör att jag slappnar av mer hemma. Det har jag lärt mig senaste året. När jag kom ut till yrket ville jag göra allt samtidigt, jag tog på mig för mycket. Jag satt ju hemma och planerade aktiviteter en söndagskväll. Nu skulle jag aldrig göra det.” (Julia)

Att lämna arbetet på arbetet och kunna skilja på privata Julia och Julia i hennes profession har hjälpt henne i sin stresshantering. Även på sin fritid, söndagskvällar, kunde hon sätta sig och planera. Fineman (2003) menar att det inte är ovanligt att människor upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter och känner ett ansvar för att arbetet måste göras. Situationer som dessa, att ta hem arbetet och jobba på sin fritid, kan göra att stressnivån ökar. Det försvinner även planeringstid i verksamheten på grund av personalbristen och förskollärarna får allt för ofta vara i barngruppen istället för att planera, uppger Persson och Tallberg Broman (2019). Om Julia upplevde att tiden för planeringen var bristfällig under hennes arbetstimmar kan det ha varit orsaken till att hon fick göra det hemma. Sjödin och Neelys (2017) studie har visat att det inte är ett ovanligt fenomen att förskollärare får utföra arbetsuppgifter utanför arbetstiden. Förskolorna i Sverige ska följa läroplanen för förskolan (Skolverket, 2018a) vilket inkluderar målstyrda aktiviteter för att skapa förståelse för barnen inom olika områden. För att detta ska vara möjligt måste förskollärarna få tid till planering. Om planeringstiden vid upprepade tillfällen faller bort finns risken att verksamheten blir lidande och det blir svårt att följa läroplanen. Julia säger också att händelser på arbetsplatsen kan vara psykiskt påfrestande för henne. När du arbetar som förskollärare är du ständigt i kontakt med människor. Personer som arbetar inom yrken som inkluderar nära kontakt med andra människor har visat sig bli mer känslomässigt involverade och löper större risk att bli sjukskrivna (Persson & Tallberg Broman). I Julias fall har hon lärt sig att lämna arbetet när hon kommer hem och skilja på sig själv i yrkesrollen och som privatperson. Men trots att hon har lärt sig detta kan det vid enstaka tillfällen uppstå situationer som berör henne känslomässigt och det kan påverka henne psykiskt även hemma.

När vi intervjuade Blanka och frågade hur hon återhämtar sig uttryckte hon sig på liknande sätt som Julia gjorde, hon sa:

“När jag går hem så går jag hem och då släpper jag jobbet. Sånt stressar en om man tar med sig jobbet hem.” (Blanka)

Lite senare i intervjun med Blanka berättade hon om diskbänken som en återhämtningspaus vilket har blivit en strategi under arbetsdagen för att kunna varva ned:

“Vi oftast ganska stressade och känner att den biten vid diskbänken blir en tid att inte använda huvudet, tänka på hur du ska vara med barnen utan liksom... tänka på en sak. Det blir en tid där du bara kan vara för dig själv. Det låter ju hemskt men det handlar om att vi tycker att vi är så mycket med barnen hela tiden och man känner... du tar inte min disk, det är min dag. Det kanske är osmart för gruppen med smart för mig.” (Blanka)

Blanka berättar om att hon lämnar jobbet och tankarna på det när hon går hem för dagen och om hon inte gör det kan det bli stressigt. Hon säger ingenting om hur hon kan sluta tänka på jobbet, utan berättar bara att hon gör det och hon verkar inte behöva en metod för att klara av detta. På sin arbetsplats har hon däremot hittat ett sätt att återhämta sig under långa dagar i barngruppen. De dagarna hennes arbetsskift ska ta hand om disken efter lunch är hon väldigt mån om att ingen annan tar den uppgiften ifrån henne eftersom hon upplever en form av

frizon just då. Att koppla av och inte använda huvudet kan behövas med tanke på att den höga ljudvolymen som ofta finns på avdelningarna (Landström m.fl., 2003). De långa dagarna i barngruppen kan tära på henne när hon får ta hand om disken och komma ifrån barnen några minuter, gör det att hon hinner återhämta sig och få tillbaka lite energi, vilket gynnar resten av dagen. Även Persson och Tallberg Broman (2019) har visat att förskollärare tar vara på de tillfällena som uppkommer under dagen för att återhämta sig. Arbetsbelastningen är så pass hög att de behöver dessa avslappnande stunder för att klara av dagen och de tillfällena kan vara exempelvis vila med barnen eller, som i Blankas fall, ta hand om disken. Hon uttrycker även att det kan vara osmart utifrån gruppen, speciellt om det är vikarier där, eftersom det kan vara lättare för dem att ta disken, då personalen vet rutinerna med barnen. Dock är det en viktig återhämtning för Blanka och hon känner att den tiden kan behövas för att orka resten av dagen. Detta kan ses som det bästa för gruppen också om Blanka har mer energi senare på dagen.

Till sist vill vi nämna att de personer som intervjuats inte kunde komma på mycket konkreta strategier som organisationen arbetade utefter som skulle förebygga stress. Antingen kände förskollärarna inte till något sådant arbete eller fick det inte något stort utrymme. När vi frågade om det fanns något arbete mot stress från organisatoriskt håll svarade två av de intervjuade så här:

“Det vet jag faktiskt inte.” (Sara)

“Vi har fått ett kort med kontaktuppgifter som man kan höra av sig om man känner att man har det behovet.” (Lisa)

De två korta citaten ovan vittnar om att deras organisationer inte prioriterar arbetet mot stress. Antingen vet de ingenting om ett sådant arbete eller så får det arbetet inget stort utrymme.

6.4 Förskollärarnas externa arbetsuppgifter

Utifrån intervjuerna har det framkommit att personalen upplever stress på grund av de externa arbetsuppgifterna, med andra ord uppgifter som inte handlar om att vara i barngrupp. Dock skiljer sig upplevelserna åt kring moment som genomförs i den dagliga verksamheten om de är påfrestande eller inte. Under flera av intervjuerna har städning och disk kommit upp som en kringuppgift. Här delar sig meningarna till viss del åt. När vi pratade med Julia om vad som gjorde henne stressad beskrev hon det så här:

“Jag upplever att den stressen som gör att jag kan må dåligt i mitt yrke är den... delen som jag inte valde att utbilda mig till. Sådant som i min mening är saker som inte ingår i min arbetsuppgift tycker jag exempelvis att sopa golvet efter lunchen när det varit ris, torka borden, köra ut matvagnen emm... såna saker som man måste göra för att ingen annan gör det men som tar tid ifrån de man vill göra och det är att vara med barnen.” (Julia)

Julia uttryckte också att hon upplever stress varje dag på sitt arbete och över halva arbetsdagen är hon stressad. Hon menar dock att inte all stress behöver vara dålig stress men som i citatet här ovan framgår det att en del arbetsuppgifter ger henne dålig form av stress. I hennes fall handlade det om arbetsuppgifter som hon anser inte är de hon är utbildad för, och de blir till ett stressmoment som tar tid från barnen. Forskning visar på att arbete i förskolan som inte involverar barnen kan påverka ens stressnivå negativt (Hall-Kenyon m.fl., 2013).

Blanka, å andra sidan upplever den formen av kringuppgifter på ett helt annat sätt. Citatet av Blanka, i avsnittet *återhämtning*, visar att disken är ett sätt för henne att återhämta sig. Det är ett moment under arbetsdagen hon värdesätter eftersom hon får tid för avkoppling där. Det vill säga att Blanka har andra upplevelser av diskningen än vad Julia har.

Vid frågan *“har du personligen upplevt stress på din arbetsplats?”* svarade alla de intervjuade ja. Men vid följdfrågorna visade det sig att upplevelserna om vad som fick dem att känna sig stressade varierade. Utöver diskning och städning som en kringuppgift kom dokumentation och planering på tal. Agnes tog upp de administrativa uppgifterna som en påfrestning:

“Kringuppgifter är ju också administrativa saker ehh... och mycket planering och det tycker jag är jättekul. Jag gillar det här administrativa. För de... så länge det har med arbetet med barnen att göra.” (Julia)

Hon tycker själv att det är roligt med det administrativa som rör barnen. Hon nämner även att de har en blogg och ett instagram konto som de gör uppdateringar på. Hon kan förstå att andra kan se det som ett tvång men hon ser det snarare som något kul, för att det handlar om barnen. Som Julia berättade om disken och städningen är inte de ett arbete med barnen, och de blir ett stressmoment för henne istället. Blanka har också upplevt stress på sin arbetsplats. Hon uttryckte sig så här när vi frågade om det var några speciella uppgifter som fick henne stressad:

“Jag kan väl säga att det ligger väldigt mycket på våra axlar med olika sorters uppgifter om man säger så va. De uppgifterna som kommer ovanifrån med verksamhetsplaner, med att skriva hjärntorget, med att tänka på barnens utvecklingssamtal... Det finns mycket sånt som är inlagt ehh... som man ska säga att man egentligen inte kan styra i själva barngruppen med det arbetet som gäller.” (Blanka)

Som tidigare antytts kan arbete som inte inkluderar barnen i första hand leda till stresspåslag enligt Hall-Kenyon m.fl. (2013), vilket även Blanka upplever i sitt arbete. Arbetet kan både vara administrativa uppgifter men även andra uppgifter som inte involverar barnen i första hand. Blanka känner att stressen ökar av arbetsuppgifter som kommer uppifrån och som hon inte kan styra över själv. Det är arbetsuppgifter, kringuppgifter, som inte sker i barngruppen men som ska utföras. Om arbetskraven blir för höga finns det även en tendens att andra kvaliteter i verksamheten försämras (Sjödén & Neely, 2017). I Blankas fall går det att utläsa att hon upplever att kraven är för många och att det blir en börda för henne, vilket kan ses som en kvantitativ överbelastning, arbetsuppgifterna blir för mycket i förhållande till den tid som finns (Fineman, 2003). Samtidigt kommer många av kraven uppifrån som hon själv inte kan påverka. Förskollärarna och resterande i arbetslaget har ett ansvar att följa bland annat läroplanen (Skolverket, 2018a). Det kan uppstå en rollkonflikt (Fineman) när det kommer arbetsuppgifter som måste utföras utanför barngruppen, men på grund av många barn i gruppen är det svårt att lämna den för att utföra pappersarbete. Tiden i barngruppen är betydelsefull för att kunna utbilda barnen utefter de mål och riktlinjer som finns, på samma sätt är planeringstiden viktig för att den pedagogiska verksamheten skall utvecklas. I förskollärarens uppdrag framgår det bland annat att de ska ansvara för utvecklingssamtalen och dokumentation (Skolverket). Förskolorna har inte fått mer resurser trots ökat ansvar för förskollärarna. Tid för planering har visat sig fått prioriterats bort på grund av personalbristen. Förskollärarna behöver vid flera tillfällen vara i barngruppen och stötta upp personalen istället

för att exempelvis planera (Persson & Tallberg Broman, 2019). Blanka uttryckte sig *“att det ligger väldigt mycket på våra axlar”*, och om tiden till det administrativa arbetet ett flertal gånger behöver omprioriteras finns det knappt någon tid kvar till dessa uppgifterna. Blanka känner stress utav arbetsuppgifter som kommer uppifrån och som hon själv inte kan kontrollera, vilket även Theorell (2003) diskuterar i sin forskning. Hans forskning visar att det finns samband mellan bristande beslutsutrymme och sjukskrivningar. När personen i fråga inte känner att hen har möjlighet att påverka beslut kan personens välbefinnande sjunka. Persson och Tallberg Broman visar även liknande resultat i sin studie. De belyser riskfaktorer för sjukskrivning hos förskollärare, bland annat är möjligheten till inflytande, vilket Theorells forskning också visar, samt att kraven på förskollärarna är för höga.

Lisa känner sig stressad över att det är många olika moment som ska genomföras under dagen, vilka inte alltid handlar om barngruppen. När hon berättade om kringuppgifter sa hon:

“Vi ska ju få en till... som ska arbetsträna och tanken är att hon ska göra såna uppgifter... sen. Så du slipper såna uppgifter bara duka på och hämta matvagnen och plocka av efter vi har ätit och så. Så det är ju verkligen en sån grej som underlättar så mycket.” (Lisa)

Lisa upplever en lättnad över att de ska få in en extra person som kan ta hand om kringuppgifterna på avdelningen. Genom att få en person till som kan avlasta arbetslaget på de planen som inte rör barnen i första hand, kan personalen få mer tid i barngrupp samt annat som inkluderar barnen, såsom planering. Resurserna har inte ökat trots ökat ansvar för förskollärarna som fastställs i den nya läroplanen (Skolverket, 2018a). Även om inte en extra förskollärare kan tillsättas på grund av att resurserna inte räcker till det, upplevs det ändå som en lättnad för personalen att få in en person som arbetstränar och kan ta hand om kringuppgifter.

6.5 Förskollärarnas många relationer på arbetsplatsen

När förskollärare är i tjänst möter de automatiskt många olika människor i samband med sitt arbete. Först och främst är det kollegor och barn som de har täta relationer med under i stort sett hela dagarna, och dessa relationer kan vara stressande för lärare i allmänhet om de inte fungerar bra (Cumming, 2017). Men Cumming har också kommit fram till att goda relationer till vårdnadshavare är av vikt, eftersom det annars kan upplevas som stressande om kommunikationen inte fungerar med dem. Möten med vårdnadshavare är något som sker dagligen eftersom barnen i förskolan lämnas och hämtas varje dag. Kontakt med chefer och annan personal kring verksamheten är också en del av vardagen som förskollärarna har i sitt jobb. Forskning visar att människor som jobbar nära andra människor ofta blir mer känslomässigt involverade än de som inte jobbar med människor (Hall-Kenyon m.fl., 2013; Fineman, 2003). Den känslomässiga aspekten som alltså är vanlig att påverkas av vid arbete med människor kan göra det svårare att lämna tankarna på jobbrelaterade saker när arbetet är slut för dagen. De har även större benägenhet att bli sjukskrivna till följd av stress, något som gemene man ofta benämner som utbrändhet. Flera av de intervjuade i denna studie har pratat om relationer med kollegor och andra kopplat till sitt arbete både i positiva och negativa ordalag. Julia har upplevt både bra och dåliga relationer på arbetsplatsen, idag känner hon så här:

“Idag har jag den BÄSTA relationen jag någonsin har haft till både mina kollegor och min rektor. Vi är ett jättebra sammansvetsat arbetslag just

nu. Men om du hade frågat mig för ett år sen då var jag sjukskriven för att jag hade det så tufft på grund av andra kollegor jag hade då.” (Julia)

Julia har dock inte alltid känt som hon uttrycker sig här ovan. När hon var nyutexaminerad och började sitt första jobb som förskollärare hade hon helt andra känslor än vad hon har idag.

“Jag var stressad, utmattad och gick in i väggen... det var första terminen efter... som jag arbetade som förskollärare. Då var jag i ett arbetslag, vi kunde inte komma överens. Så de... De var en jättetuff tid. Jag arbetade med kollegor som... i ett arbetslag så måste man kunna stå för allting som man ger ut, som man representerar på något sätt. Asså det jag gör ehh... speglas också på mina kollegor. Man representerar en avdelning, en förskola, ett arbetslag i slutändan. Man kan ha olika syn men bara man kan mötas någonstans. Lika värdegrund, människosyn. Vi hade inte det. Vi hade olika syn på hur man behandlar barn och bemöter vårdnadshavare.” (Julia)

Julia beskriver att det var oenighet av barnsyn och bemötande av vårdnadshavare som låg till grund att hon blev sjukskriven. Hon kunde inte stå för det sättet som hennes kollegor ville arbeta på vilket gjorde henne stressad och hon mådde dåligt av det. Det kan ha spelat in att Julia arbetar med människor som gjorde att hon påverkades till den grad att hon blev sjukskriven. Som tidigare nämnts blir de som arbetar med människor mer känslomässigt involverade (Hall-Kenyon m.fl., 2013; Fineman, 2003). Risken är alltså större att Julia blir känslomässigt involverad och sjukskriven på grund av sitt arbete när hon arbetar med människor (Hall-Kenyon, m.fl.; Fineman). Hennes sjukskrivning kan även bero på kvantitativ överbelastning, vilket innebär att hon inte längre kunde hantera arbetsuppgifterna eftersom arbetsbelastningen blev för hög (Fineman). Om arbetsbelastningen blir för hög under en längre tid hinner inte kroppen att återhämta sig och det kan leda till sjukskrivning, vilket det i Julias fall gjorde. Julia var under den här tiden också nyexaminerad och ensam förskollärare på avdelningen. Att ansvara för arbetsuppgifter, sakna erfarenhet och dessutom sakna stöd från övriga i arbetslaget kan påverka stressnivån. Fineman belyser begreppet kvalitativ överbelastning, vilket går att koppla till Julias fall som nyexaminerad och oerfaren i sin roll som förskollärare. Om Julia varit mer erfaren i samma situation hade risken för sjukskrivning inte varit lika stor. I läroplanen för förskolan (2018a) skrivs förskollärarnas ansvar ut på flertal ställen. Eftersom Julia var den enda förskolläraren på avdelningen hade hon ett större ansvar än de andra i arbetslaget, vilket kan leda till större påfrestning. Cumming (2017) poängterar vikten av att få stöttning samt ha en god relation till de andra i arbetslaget. Julia, som både upplevde att relationen till hennes kollegor var dålig samt att stöttning saknades, fick sämre välmående och ökad stress, vilket även Cumming betonar är en effekt av detta. Idag har hon däremot ett väldigt gott samarbete med både kollegor och rektor och när hon berättar om det känns det viktigt för henne. Forskning har som tidigare nämnts visat att goda relationer till sina kollegor leder till bättre mående (Cumming). Julia beskriver sin relation till kollegor och sin chef som den *“bästa relationen hon någonsin haft”*. Med hjälp av stöttning i arbetet kan även yrkesutövningen bli till det bättre och stressnivån lägre (Schad, 2018). Vi fick fler synpunkter vad gäller att arbeta med många människor och hur samarbetet samt relationerna kan se ut. Inez berättar om hur hennes chef är involverad i deras arbete på detta sätt:

“Hon (chefen) är involverad och engagerad och så verkligen schemalagt att vara i barngruppen ibland. Jag vet inte hur ofta men kanske varannan månad är hon med i barngruppen och lika ofta har vi

möten om hur det går och sådär. Vissa kan nog känna sig övervakade men jag tycker det känns väldigt skönt. ehh... så länge jag har en chef som inte letar fel och är på min sida så tycker jag bara om att ha öppna kort och att hon ser hur det ser ut ehh... och då blir det också lättare att ta upp såna här saker för det är ju saker hon ser också. ehh... och att hon har varit bekymrad för mig och mina två kollegor under hösten för det varit så mycket med alla våra små barn och att vi alla har lidit av stressymptom tidigare ehh... så det är lätt att det kommer upp igen. Så hon har varit väldigt bekymrad och satt in en praktikant som läser sitt introduktionsår i svenska, då är man en person till så man kan sitta vid fyra bord istället för tre och det blir mer lugn. Vi behöver inte någon som är utbildad utan bara en extra person. Vår chef har verkligen försökt styra upp så vi ska må bättre. hon gör så gott hon kan” (Inez)

Inez berättar att deras chef verkligen försöker hjälpa dem och ge dem de bästa möjligheterna för att kunna bedriva en verksamhet. Samtidigt som hon är nöjd med hur chefen jobbar menar hon att förskolan inte är tillräckligt bra ändå och detta på grund av att chefen inte får tillräckligt med resurser. Chefen är närvarande genom att vara med i barngruppen ibland, och hon har regelbundna möten med personalen och när Inez berättar detta verkar det vara viktigt för henne att chefen verkligen försöker se deras situation. Att få stöttning av sin chef är en del av en god arbetsmiljö (Cumming, 2017) och Inez beskriver sin chef som att hon försöker få en insikt i verksamheten och att hon gör det bästa av de medel hon har. Chefens arbetsätt gör att Inez känner ett stöd och hennes arbetsmiljö förbättras jämfört med om hon haft en frånvarande chef. Sist följer ytterligare ett exempel som beskriver vardagen på en av förskolorna när det gäller samarbete mellan kollegor.

“Vi stöttar varandra, sen kan man alltid förbättra kommunikationen ibland kan det missas och så kan det skapa en viss irritation ehh... men det är ju så med människoarbete det gnisslar ju lite grann. Men vi har ju alltid morgonmöte, där vi lägger upp dagen så gott vi kan, sent och mellanpasset kan prata ihop sig på eftermiddagen om att vi har så här mycket bortfall vi kan ta några barn. Det funkar ganska bra skulle jag säga. Det är allas barn på huset.” (Sara)

Sara berättar att deras tillvägagångssätt för ett gott samarbete mellan avdelningarna består av morgonmöten då de kan ta del av de andras situationer och hjälpa varandra om det behövs. Många lärare beskriver att de inte får tillräckligt mycket tid att prata med kollegor och att de skulle behöva mer tid för diskussioner för att utvecklas i sin yrkesroll (Schad, 2018). Det kan vara stressande att känna sig ensam i sitt ansvar med barnen (Schad), men Sara beskriver samarbetet på hennes förskola som bra eftersom de får tid att prata med varandra på morgonmötet. Det är enligt henne positivt att arbeta på en liten förskola eftersom hon då lär känna alla barn och vuxna. De blir mer sammansvetsade eftersom de öppnar och stänger tillsammans och pedagogerna tar ansvar över alla barnen på förskolan. När vi frågade Blanka “hur tycker du det är att arbeta som förskollärare?” var ett av hennes svar:

“kul att jobba i arbetslag skulle jag vilja säga, att man är flera som bär ansvaret för barnens utveckling. ehh... det kan kännas tryggt... eh... jämfört med när man kanske arbetar i skolan.” (Blanka)

Utifrån vad Blanka säger i citatet här ovanför framgår det att hon uppskattar att arbeta i arbetslag, vilket hon inte gjorde när hon arbetade inom skolan. Hon tycker också att det är skönt att det är flera som har ansvar. Att ha ett arbetslag som kan samarbeta och stötta varandra har, som sagt, positiv påverkan på människans välmående (Cumming, 2017). Dock kan det ge motsatt effekt om inte samarbetet fungerar, vilket visades sig i Julias fall, när hon blev sjukskriven på grund utav detta.

7 Diskussion

Denna studies syfte har varit att undersöka förskollärares erfarenheter av stress i deras arbete. Ambitionen har också varit att lyssna och få fram förskollärarnas egna idéer om hur de inom förskolan kan arbeta på ett förebyggande sätt mot stress. Våra frågeställningar har varit följande: *Vilka erfarenheter av stress har förskollärarna i sin yrkesroll och hur beskriver de dessa? Hur kan ett förebyggande arbete mot stress se ut enligt förskollärarna?* I det kommande avsnittet ska vårt syfte och frågeställningar besvaras genom att vi redogör för de mest relevanta delarna i denna studies resultat. Vårt resultat kommer också att jämföras med tidigare forskning. Senare ska denna studies betydelse för förskollärare diskuteras. Sist i denna diskussion kommer vi att ge våra förslag på vilken forskning som skulle kunna tillföra den nuvarande kunskapen genom att utgå från vårt resultat.

7.1 Förskollärares erfarenheter

Genom intervjuerna som gjordes har några ämnen utmärkt sig mer än andra vilket tagits upp i resultatdelen av denna studie. Vad är det då som förskollärare berättar om när de får chansen att tala om sina erfarenheter av stress på sin arbetsplats? Vi har delat in de mest relevanta delarna i fyra kategorier som är:

- *Barngrupper och personaltäthet*
- *Återhämtning och förebyggande arbete mot stress*
- *Förskollärarnas externa arbetsuppgifter*
- *Förskollärarnas många relationer*

Dessa punkter som tidigare tagits upp i resultatdelen kommer här att diskuteras och relateras till den tidigare forskning som återfinns tidigare i denna studie.

I studiens resultat har det framkommit flera erfarenheter angående att barngrupperna är för stora för personalen att hantera. Skolverkets rekommendationer angående barngruppens storlek ligger på 6–12 barn för de som är 1–3 år och 9–15 barn för de som är 4–5 år (Skolverket, 2018b). På de förskolor vi har besökt ligger alla avdelningar över de rekommenderade siffrorna på antal barn i grupperna. Fem av förskollärarna arbetade på yngrebarnsavdelning där rekommendationen ligger på 6–12 barn men de hade 16–19, vilket är över rekommendationen. Avdelningen med äldre barn, som enligt Skolverket bör ligga på 9–15 barn, hade 21 stycken vilket också är för högt. Snittet över hela landet har de senaste åren sjunkit något vilket är positivt men för det första ligger det fortfarande över Skolverkets råd. För det andra ligger de förskolorna vi besökt högt i barngruppsstorlek. Att snittet i landet har minskat hjälper inte de som arbetar på våra informanters förskolor i första hand. Det kan vara bra att ha dessa ovanstående siffror i åtanke för att förstå förskollärarnas berättelser om de stora barngrupperna.

Barngruppens storlek och personaltätheten är två ämnen som går hand i hand och alla utom en av de intervjuade började prata om detta direkt när de fick berätta om stress i sin yrkesroll.

Förskolan införde sin första läroplan 1998 (lpfö, 98) och därefter har den reviderats eller förnyats ett flertal gånger. Förändringarna i och med läroplanen har inneburit att förskolan har höjt sina ambitioner angående det pedagogiska arbetet med barnen. Den senaste läroplanen (Skolverket, 2018) fastställer förskollärarens ansvar och använder ordet utbildning frekvent. Förskolan har genomgått en skev utveckling eftersom läroplanen ställer högre krav på personalen men denna får inte mer utrymme till att ägna sig åt planering eller liknande för att klara av de ökade kraven (Persson & Tallberg Broman, 2019). Vi har också i denna studie fått ta del av liknande tankar då förskollärarna vittnar om att de inte hinner med alla sina arbetsuppgifter. Det tar 3,5 år att utbilda sig till förskollärare och mycket av utbildningen består av hur ett pedagogiskt arbete ska undervisa och utveckla barnen. När förskollärarna i denna studie är verksamma menar de dock att de inte hinner undervisa barnen på det sättet som läroplanen kräver att de ska göra.

Utifrån vårt resultat och tidigare studiers resultat är förskollärares situation påfrestande (kanske också för övrig personal, men det har vi inte undersökt här), eftersom de menar sig ha en för hög arbetsbelastning. Det har visat sig att mindre barngrupper och färre pedagoger gynnar barnens lärande (Sheridan m.fl., 2014). Barnen lär sig alltså bättre när de delas in i mindre grupper och får en tätare kontakt med de pedagoger som ansvarar för dem. Utifrån den vetenskapen bör förskolorna alltså sträva mot att dela upp barngrupperna i mindre enheter istället för att anställa mer personal till en redan stor och befintlig grupp. Om antalet barn inte minskar i barngrupperna är det såklart bättre att få in en extra personal än ingen alls. En extra personal i gruppen kan underlätta eftersom de dagliga sysslorna kan delas upp på fler personer. Om förskolan ska fortsätta med sin pedagogiska vilja och ambition att utbilda barnen, skulle personaltätheten behöva öka för att allt ska hinnas med. Ett alternativ kan vara att anställa fler personer, även om de inte är utbildade till att arbeta med barn. Förskollärarna skulle då kunna få mer utrymme till planering av målstyrda aktiviteter och chans att hinna med att utbilda alla barn. De personer som inte är utbildade skulle kunna ta hand om uppgifter som inte kräver någon pedagogisk utbildning som exempelvis ta hand om disk, bädda, tvätta men också vara en extra vuxen vid samlingar, matsituationer och utelek. Självklart skulle det vara ännu bättre att anställa fler förskollärare eller barnskötare, men eftersom det är brist på utbildad personal, samt att det saknas resurser, kan detta vara svårt (Persson och Tallberg Broman, 2019).

Det finns en risk att personal inte stannar hemma vid lättare sjukdomar, påstår Theorell (2003), eftersom de vet att andra påverkas av deras frånvaro. Den som är hemma kan känna att hen lämnar sina kollegor i ett dåligt läge vilket kan vara stressande (Theorell). Den personal som får vara utan sin kollega kan uppleva en förhöjd stress eftersom de får en större arbetsbörda (Theorell). Även om de får in en vikarie kan hen inte utföra lika många sysslor som den ordinarie personalen, eftersom hen inte känner barnen och rutinerna på samma sätt som den ordinarie personalen. Som nämns i resultatet upplever flera av de intervjuade en stress när de behöver ta in vikarier i verksamheten. Om barngruppen bestod av något färre barn skulle en frånvarande pedagog inte vara ett lika stort problem. Känner sig en anställd sjuk kan denna stanna hemma och bli helt frisk innan hen återgår till jobbet om barngruppen hade varit lite mindre. Konsekvenserna kan annars bli att personalen blir mer långvarigt sjuk eftersom immunförsvaret är nedsatt och man är mer utsatt för bakterier och virus. Om sjukdomen handlar om en bakterie eller virus är också smittorisken gentemot barn eller annan personal högre (Theorell). Samma sak gäller om personen i fråga borde stannat hemma på grund utav stress men inte gör det och stressen ökar, eller inte går tillbaka till "normalläge". Då finns risken att det slår över och personen hamnar på fel sida stresskurvan och risken för långvarig sjukdom ökar (Fineman).

Om förskolorna inte klarar av att rekrytera mer personal för att stötta de som redan jobbar, kan det vara ett alternativ att inom en snar framtid förändra förskolans utformning. Det skulle exempelvis gå att förenkla kraven på hur mycket dokumentation, målstyrda aktiviteter och andra kringuppgifter som förskollärarna måste utföra. Det vill säga om alternativet med mer personal eller mindre barngrupper inte är möjligt. I nuläget går inte kraven och verkligheten ihop, enligt de intervjuade förskollärarna i denna studie, vilket leder till en rollkonflikt (Fineman, 2003) hos några av de förskollärare vi har intervjuat. En rollkonflikt är stressande (Fineman), men om fler människor hade arbetat i förskolan skulle rollkonflikten kunna lindras då förskollärarna hade kunnat hinna med sina arbetsuppgifter på ett bättre sätt. Alternativt kan rollkonflikten lindras om kraven på de anställda i förskolan sänks. Å andra sidan, om kraven sänks på förskolans personal och man skalar bort arbetsuppgifter samt läroplanens mål, vad gör det då med förskolans status? Förskolans revideringar i läroplanen (2018a) samt ny utbildning för förskollärare år 2011 (Sheridan m.fl., 2011), har skapat en högre profession hos förskollärarna (Eriksson m.fl. 2019) och för förskolan som verksamhet. Genom att sänka kraven gällande det pedagogiska arbetet kan det bidra till en ändring i synen på förskolan. Från att ha försökt höja statusen, genom bland annat revidera läroplanen och ändra förskollärarytbildningen, till att börja sänka kraven på det pedagogiska arbetet, detta skulle kunna sänka statusen inom yrket. Det skulle snarare kunna medföra en tillbakagång av professionaliseringen än en framgång. Om förskollärare går bakåt i sin profession snarare än framåt, skulle detta kunna påverka synen på att utbilda sig till förskollärare. Bristen på utbildade förskollärare är i dagsläget en svårighet (Persson & Tallberg Broman, 2019) och om ännu färre utbildar sig växer problemet.

De externa arbetsuppgifterna är något som flera av de intervjuade förskollärarna pratar om som något stressande. Men denna stress verkar enligt våra intervjuer ha ett samband med barngruppernas storlek då förskollärarna vittnar om att de inte hinner med de externa arbetsuppgifterna på grund av de stora barngrupperna. Som vi har skrivit i de föregående styckena skulle stressen kunna minska om barngrupperna blev mindre eftersom den nuvarande rollkonflikten kan minska, det vill säga en motstridighet i arbetsuppgifterna (Fineman, 2003). De externa arbetsuppgifterna kan skapa en rollkonflikt då personalen inte hinner med det som står i deras uppdrag utifrån läroplanen (Skolverket, 2018a), eftersom de måste göra andra uppgifter också. Om barngruppen blir mindre kan förskollärarna dock ta sig tid att utföra de kringliggande uppgifterna på ett bättre sätt och stressen hade antagligen delvis lindrats. Om både barngruppens storlek är densamma i antal som i dagsläget och förskollärarna måste genomföra de externa arbetsuppgifterna kan det bidra till en kvantitativ överbelastning (Fineman). Utifrån förskollärarnas upplevelser som framkom i resultatet bidrar de externa uppgifterna till stress. Dock fanns det delade meningar vilka av kringuppgifterna som var påfrestande och inte. Oavsett vilka arbetsuppgifter det rör sig om går det utifrån intervjuerna att se att arbetsbelastningen är för hög, vilket innebär en kvantitativ överbelastning (Fineman).

Den sista stora punkten som ska tas upp här i diskussionen är förskollärarnas många relationer på arbetsplatsen. Ett av exemplen bygger på att en av förskollärarna, Julia, till slut blev sjukskriven, på grund av att hon inte kom överens med sina kollegor. Julia var också relativt nyexaminerad vilket gjorde att hon kände en del press att få gjort mycket saker som hon lärt sig under studietiden. Trots att Julia hade med sig kunskap från utbildningen, var hon ny i sin yrkesroll och kan ses som oerfaren i sin roll som förskollärare. I Julias fall kan stressen ha kommit utifrån en kvalitativ överbelastning (Fineman, 2003), det vill säga att hon var oerfaren, samtidigt fick hon inte det stöd från arbetslag och chef som behövdes. I det läget

skulle en närvarande chef troligen varit till stor hjälp då denna kunnat medla mellan sina anställda istället för att en skulle bli sjukskriven. En närvarande och engagerad chef är nämligen något som är viktigt för personalen och något som de mår bra av (Persson & Tallberg Broman, 2019). Vi fick också höra i våra samtal med förskollärarna att de uppskattar när deras chefer visar att de bryr sig och försöker förstå sig på sina anställdas situation. Ett stort ansvar ligger på cheferna runt om i landet i hur de visar sina anställda att de bryr sig om dem. Om vi tittar på Persson och Tallberg Broman samt denna studie bör chefens förmåga att visa engagemang och hålla sig närvarande för sina anställda vara ett huvudfokus som kan göra att relationerna på arbetsplatsen blir goda. Även relationer med vårdnadshavare kan enligt våra intervjuer vara stressande. Ibland hinner de inte med att prata med vårdnadshavarna när de hämtar eller lämnar eftersom det samtidigt är mycket annat som händer på avdelningen. Det kan också vara jobbigt när förskollärarna inte kommer överens med en vårdnadshavare om något som rör dennes barn. Vi har ovan skrivit att förskolan bör sträva efter att ha små barngrupper eftersom barnen får en bättre inlärning då (Sheridan m.fl. 2014). Om grupperna blir mindre får personal, barn och vårdnadshavare färre relationer att förhålla sig till vilket skulle kunna bli en god bieffekt. Det kan kännas mer tryggt för vårdnadshavaren om det är färre vuxna som då lär känna hans barn på ett bättre sätt eftersom personalen inte har lika många relationer samtidigt. Förhoppningsvis kan detta även kännas tryggt för barnen.

7.2 Förebyggande arbete mot stress

I detta stycke kommer förskollärarnas tankar angående ett förebyggande arbete mot stress att diskuteras samt relateras till tidigare forskning. I förskollärarnas svar angående ett förebyggande arbete mot stress är det några synpunkter som är mer genomgående än andra. I denna studie har vi till största delen fokuserat på vad det är som gör förskollärarna stressade, men det kan också vara en av nycklarna till att förebygga stress. Om kunskapen om vad som gör människor stressade finns, gör detta det möjligt att förbättra de momenten och på det viset förebygga stress.

Som vi tidigare har redogjort för, berättar förskollärarna om den höga stressen som uppkommer till följd av de stora barngrupperna och den låga personaltätheten, som är ett faktum på de förskolor vi besökte. Genom att titta på svaren på frågan vad som gjorde dem stressade kan vi också komma fram till ett sätt att förebygga den. I detta fall handlar förskollärarnas svar om att de behöver mera personal per barn och på det viset förebygga stress som till stor del grundar sig i att personalen inte hinner med alla sina arbetsuppgifter. De intervjuade menar att fler vuxna i personalstyrkan hade gjort det möjligt att hinna med alla sina arbetsuppgifter. De intervjuade nämner inte ordet rollkonflikt men det är det som sker när personalen inte hinner med sina arbetsuppgifter, eftersom förutsättningarna inte stämmer överens med kraven (Fineman, 2003). Om personaltätheten ökat kunde denna rollkonflikt lättas och arbetet skulle kännas mindre stressande (Fineman). Som tidigare nämnts ligger barnantalet i snitt högre än de rekommendationer som skolverket gett ut (Skolverket, 2018b), men om barnantalet hade sjunkit till rekommendationerna skulle arbetsförhållandena kunnat bli bättre. Mer personal per barn är, enligt denna studiens svar, den viktigaste punkten som bör ändras om förskolan vill förebygga stress hos sina anställda.

Vi fick höra att till exempel att fysisk aktivitet som träning, yoga och promenader kan hjälpa att förebygga stress och hjälpa återhämtning när vi pratade med våra informanter. De som pratade om detta var överens om att fysisk aktivitet var viktigt men alla klarade inte av att i realiteten utföra sådana aktiviteter. Framför allt Lisa var noga med sin träning för att må bra

och hon vittnade om att det hjälpte henne. Hennes träning gör henne lugn och hon kan koppla bort tankarna på jobb eller annat krävande. Agnes visste att hon skulle behöva träna för att må bra, men hon klarade inte av det. Hon var för trött efter en arbetsdag vilket gjorde att hon inte orkade. Att Lisa och Agnes båda pratar om fysisk aktivitet som något viktigt, men att det i verkligheten blir helt olika, tyder på att det inte finns en universallösning för alla. För Lisa fungerar fysisk aktivitet till att förebygga stress men för Agnes gör det inte det eftersom hon i nuvarande tillstånd inte orkar utföra sådan. Agnes säger att fysisk aktivitet kan hjälpa henne, vilket den kanske också gjort, men eftersom den nu inte blir av, är fysisk aktivitet inte svaret på Agnes stress. Det är allmänt känt att träning förbättrar hälsan för människor men det blir skevt om individen måste sköta hela sitt liv perfekt för att kunna arbeta som förskollärare. Vi menar att det inte går att kräva att alla har tid, ork eller lust att utföra fysisk aktivitet på fritiden för att de ska få rätt förutsättningar till att klara av sitt arbete.

När vi frågade om det förebyggande arbetet som fanns på förskolorna fick vi inte många svar, vilket berodde på två saker. Några av de tillfrågade svarade att de inte hade ett förebyggande arbete mot stress eller att de åtminstone inte kände till ett sådant arbete från organisatoriskt håll. Det fanns också de som berättade om ett förebyggande arbete som fanns på deras förskola men de berättade att detta inte fick något stort utrymme. Exempel på förebyggande arbete var att de fick en broschyr med information om vart de kunde vända sig om deras mående inte var gott. På kvällsmöten hade det också diskuterats om stress på deras förskolor, men ett pågående medvetet arbete som skulle förebygga stress verkade inte någon av de tillfrågade vara medveten om. Avsaknaden av förebyggande arbete visar att åtminstone de förskolor vi har besökt har ett förbättringsområde att utforska. Vi har tidigare skrivit om vikten av närvarande chefer och att det är viktigt att de lyssnar på sina anställda (Cumming, 2017). De intervjuade i denna studie vittnar också om att de uppskattar när cheferna visar att de bryr sig. Om cheferna hade infört ett mer organiserat arbete mot stress hade det kunnat hjälpa de anställda. Eftersom alla våra intervjuer visar att förskollärarna upplever stress skulle chefernas engagemang kring detta säkerligen vara uppskattat. Dock skulle det inte lösa allt angående stressen, eftersom den inte försvinner bara för att någon bryr sig, men ett förebyggande arbete skulle kunna hjälpa de anställda att hitta vägar för att undgå en viss mängd stress i det vardagliga arbetet.

Andra svar som behandlade det förebyggande arbetet mot stress handlade om att försöka lämna tankarna på jobbet när de slutade. Flera informanter beskrev att de slutade tänka på jobbet när de gick hem och att det hjälpte dem med återhämtningen och i förlängningen hjälpte dem att sänka deras stressnivå. Dock fanns det de i intervjuerna som problematiserade det där med att lämna jobbet på jobbet och beskrev att det inte var lätt att bara släppa det. I resultatet finns det exempel på att förskollärare inte alltid kan slappna av och sluta tänka på sitt jobb när de kommer hem efter en arbetsdag. De personer som arbetar med människor går oftare in med hela sin personlighet än de som arbetar mer med icke mänskliga kontakter (Hall-Kenyon m.fl., 2013). För de som arbetar med människor kan det därför vara svårt att bara lämna jobbet när de går hem. De som klarade av att lämna tankarna på jobbet när de gick hem beskrev att det hjälpte dem att förebygga stress. På ett personligt plan kan det alltså vara en god idé att hitta strategier för att koppla bort tankar på jobbet när arbetsdagen slutar. Det skulle till och med kunna vara någonting som förskolorna gemensamt arbetade med. Förslagsvis kan ett arbetslag testa olika sorters avslappningsövningar för att ta reda på om det hjälper dem att släppa tankarna på jobbet när de slutar för dagen.

7.3 Den här studiens betydelse för förskollärare

Det rådande läget vad gäller sjukskrivningsnivåer berättelser som yrkesverksamma personer delat med sig av, i bland annat Persson och Tallberg Broman (2019), är oroande av flera anledningar. För det första är det en tråkig situation att bli sjuk och tvingas stanna hemma från arbetet för den person som blir drabbad. Det drabbar också de andra som arbetar på förskolan då en kollega försvinner från arbetslaget och de som är kvar riskerar att få en större arbetsbelastning och ökad stress (Cumming, 2017). Denna studie visar att förskollärare har svårt att hinna med alla sina arbetsuppgifter, vilket leder till en rollkonflikt (Fineman, 2003). Förskollärarna berättar exempelvis att de målstyrda aktiviteterna ibland får stryka på foten om ett barn behöver omsorg samtidigt som aktiviteten skall ske. De målstyrda aktiviteterna behövs för att förskollärarna ska kunna följa läroplanen (Skolverket, 2018), men personerna i denna studie berättar om att de inte alltid hinner med detta. Rollkonflikten handlar om att förskollärarna har svårt att prioritera vad som är viktigast eftersom de inte hinner med allt sitt arbete, vilket i sin tur kan vara stressande (Fineman). Denna rollkonflikt och stress ökar också risken för utbrändhet (Fineman). Det pedagogiska arbetet med barnen blir enligt, denna studie, lidande eftersom det inte alltid hinns med. Studiens framstående betydelse för förskollärare är att den visar att det är svårt att hinna med alla sina arbetsuppgifter och att förskollärare är en utsatt grupp eftersom de utsätts för stress på daglig basis. Denna studie kan förhoppningsvis vara till hjälp för att öka kunskapen kring hur förskollärare pratar om sina erfarenheter kring stress. Den kunskapen kan vara bra om ett förebyggande arbete mot stress ska ske i framtiden, och för att möjliggöra det är en utgångspunkt bra för att veta vad som gör personalen stressad. Studien kan vara en del i att öka kunskapen om vad som gör förskollärare stressade och därigenom förändra de punkter som stressar dem. Denna lilla studie kanske kan inspirera till fler större studier och om det görs kan ämnet uppmärksammas mer. Om mer kunskap framkommer ökar chansen till bättre förutsättningar för förskollärare och därför kan denna studie i förlängningen hjälpa förskollärare. Ytterligare en aspekt i problematiken, vad gäller de höga sjukskrivningsnivåerna, är att landet lider brist på förskollärare. Det är svårt för cheferna att rekrytera ny personal på grund av bristen (Persson & Tallberg Broman), vilket innebär att det är viktigt att ta hand om de som faktiskt är kvalificerade för att arbeta med barn.

7.4 Förslag på vidare forskning

Till sist vill vi ge förslag på vilken vidare forskning som skulle kunna bidra med kunskap och förståelse angående den utbredda stressen och höga sjukfrånvaron i förskolan. Exempelvis skulle vidare forskning kunna göras med en större grupp förskollärare för att få in fler svar. Det skulle också vara intressant att jämföra olika områden nationellt för att ta reda på möjliga likheter och skillnader i svaren. Jämförelser skulle kunna göras mellan storstad kontra landsbygd eller mellan ett resursstarkt område och ett ekonomiskt utsatt område. Förutom att undersöka större grupper skulle det vara spännande att titta på exempelvis barnskötare och se vad de har för tankar och erfarenheter kring stress och höra om det skiljer sig från förskollärarnas upplevelser. Det skulle också vara intressant att intervjua chefer på förskolor för att kunna få ta del av deras upplevelser av stress och vad som gör deras personal stressad, ur deras synvinkel. Eftersom ämnet är aktuellt i och med de höga sjukskrivningstalen och de resultat vi har fått in, kan fler större studier som berör förskola och stress bidra till att det skapas diskussioner angående detta. Om människorna som arbetar inom förskolan vill få till en förändring kan det vara till nytta att fakta kommer fram för att ämnet ska få ta en större plats i debattklimatet och därmed också i förlängningen leda någonstans.

7.5 Slutord

Med hjälp av denna studie går det att utläsa att faktorerna till stressnivån är olika. Det finns inte en enkel lösning på problemet, och orsakerna till stress är delvis individuella. Att minska barngrupperna och sätta in mer personal behöver inte betyda att förskollärare upplever mindre stress på sin arbetsplats. Förhoppningsvis kan denna studie vara en liten del i att öka kunskapen om hur stress ter sig hos de yrkesverksamma inom förskolan. Vi hoppas att vårt arbete kan leda till att mer forskning görs och att diskussionen kring detta ämne får ta en större plats och synliggörs på ett tydligare sätt

8 Referenslista

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I G. Ahrne, P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder*. (s. 8–16). Stockholm: Liber.
- Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber.
- Bjørndal, C.R.P. (2005). *Det värderande ögat: observation, utvärdering och utveckling i undervisning och handledning*. Stockholm: Liber.
- Cumming, T. (2017). Early Childhood Educators' Well-Being: An Updated Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), 583–593. doi: [10.1007/s10643-016-0818-6](https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6)
- Eriksson, A., Svensson, A-K. & Beach, D. (2019). Utmaningar i ledning av pedagogisk verksamhet. *Pedagogisk forskning i Sverige*. Vol. 24 Nr. 2. 5–28.
- Eriksson Barajas, K., Forsberg, C. & Wengström, Y. (2013). *Systematiska litteraturstudier i utbildningsvetenskap: vägledning vid examensarbeten och vetenskapliga artiklar*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015). Intervjuer. I G. Ahrne, P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder*. (s. 34–54). Stockholm: Liber.
- Fineman, S. (2003). *Understanding emotion at work*. London: Sage Publications.
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2013). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153–162. doi: [10.1007/s10643-013-0595-4](https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4)
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Landström, U., Nordström, B., Stenudd, A. & Åström, L. (2003). *Effekter av barngruppernas storlek på buller och upplevelser bland personal inom förskolan*. Arbetslivsinstitutet norr: Arbetslivsinstitutet. Hämtad från: http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2003/arb2003_06.pdf
- Marton, F. & Booth, S. (2000). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Persson, S. & Tallberg Broman, I. (2019). *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa om dilemman i förskollärares uppdrag*. Malmö: Malmö stad.
- Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2015). Att analysera kvalitativt material. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 220–236). Stockholm: Liber.
- Schad, E. (2019). No time to talk! Teachers' perceptions of organizational communication: Context and climate. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(3), 421–442. doi: [10.1177/1741143217739358](https://doi.org/10.1177/1741143217739358)

- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Sheridan, S., Williams, P. & Pramling Samuelsson, I. (2014). Group size and organisational conditions for children's learning in preschool: a teacher perspective, *Educational Research*, 56(4), 379-397. doi: 10.1080/00131881.2014.965562
- Sheridan, S., Williams, P., Sandberg, A., & Vuorinen, T. (2011). Preschool teaching in Sweden: A profession in change. *Educational Research*, 53(4), 415-437, doi:10.1080/00131881.2011.625153
- Sjödén, F. & Neely, G. (2017). *Communication Patterns and Stress in the Preschool: an Observational Study*, *Child Care in Practice*, 23:2, 181-194. doi: [10.1080/13575279.2016.1259159](https://doi.org/10.1080/13575279.2016.1259159)
- Skolverket. (1998). *Läroplan för förskolan Lpfö 98*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2018a). *Läroplan för förskolan. Lpfö98. Reviderad 2018*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2018b). *Barngruppernas storlek fortsätter att minska*. Hämtad 2019-12-02 från: <https://www.skolverket.se/om-oss/press/pressmeddelanden/pressmeddelanden/2018-04-25-barngruppernas-storlek-fortsatter-att-minska>
- Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? - kunskapssammanställning*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Uljens, M. (1989). *Fenomenografi - forskning om uppfattningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från: https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf
- Öberg, P. (2015). Livshistorieintervjuer. I G. Ahrne, P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder*. (s. 55–67). Stockholm: Liber.

9 Bilagor

Bilaga 1 – Intervjuguide

Detta kommer tas upp i intervjun:

Intervjupersonerna kommer att få berätta om sina erfarenheter kring stress i samband med deras arbete på förskola. Följdfrågor som är lite mer specificerade kommer vara förberedda men vi vill ställa öppna frågor vad gäller stress och utbrändhet för att få fram förskollärarnas egna tankar kring ämnet utan att vi leder in dem på något specifikt spår som vi själva har åsikter om. Tiden för intervjuerna kommer att vara schemalagd till maximalt 45 minuter. Vi har läst in oss på ämnet så gott vi kunnat, vilket gör att vi känner oss förberedda inför intervjuerna, och eftersom vi har lärt oss saker kring stress och förskolan kommer vi förhoppningsvis kunna leda samtalet framåt.

Informerar om

- Anonymitet, (inget skall kopplas till intervjupersonen - arbetsplats, orter osv.).
- Deltagaren kommer att få möjlighet att läsa studien i sin färdiga form, vilket vi informerar om.
- Intervjun kommer att spelas in med ljudupptagning, är det okej för deltagaren?
- Informanten får hoppa över frågor eller avsluta intervjun när denne så önskar.

Bakgrund

- Ålder?
- Kön?
- År i branschen?
- År på förskolan?
- Utbildning?
- Vilken tjänst har personen
- Hur många barn på avdelningen?
- Vilken ålder på barnen?

Frågor

- Hur tycker du det är att arbeta som förskollärare?
- Har du personligen upplevt stress på din arbetsplats?
Ja: Vad specifikt gör dig stressad? Några speciella uppgifter, tidpunkter? Finns det tid att hinna med det du måste och det du vill?
Nej: Vad beror det på? (belysa fakta om sjukskrivningar)

- Upplever du arbetet som påfrestande?
Ja: På vilket sätt? Varför?
Nej: Varför tror du det?
- Hur ser din relation till chef och kollegor ut? Får du den stöttning du behöver? Hur upplever du arbetsfördelningen mellan kollegorna?
- Har du varit sjuk/frånvarande/sjukskriven på grund av stress?
- Har den nya läroplanen och dess skrivningar om det ökade ansvaret på förskolläraren förändrat ditt arbete och ditt sätt att tänka kring det?
- Finns det ett aktivt arbete som skall förebygga stress från ett organisatoriskt håll? I så fall vad?
- Gör du personligen något för att förebygga stress? Har du egna förslag på hur ett förebyggande arbete mot stress kan se ut både organisatoriskt och på ett personligt plan?
- Upplever du att du hinner återhämta dig efter en dag på jobbet till nästkommande dag?
Ja: Hur gör du?
Nej: Varför tror du det?
- Hur ser du på framtiden inom yrket, både din egen framtid och yrkets framtid?
- Har du något övrigt att tillägga?

Bilaga 2 – Informationsbrev

Hej!

Vi är två studenter som läser till förskollärare på Göteborgs universitet. Vi har precis påbörjat vårt examensarbete som ska rikta in sig på stress hos förskollärare. Vi kommer att samla in vår empiri till arbetet genom att intervjua sex stycken (tre stycken på er förskola) verksamma förskollärare. Detta gör vi eftersom vi vill försöka ta reda på vilka erfarenheter förskollärarna på just er arbetsplats har. Vi är väldigt tacksamma över att ni vill ge er bild av ämnet och vi ser fram emot att träffa er.

Intervjuerna kommer att spelas in med ljudupptagning men ingen utomstående kommer att få tillgång till detta material. I transkriberingen kommer alla personer att oidentifieras. Om det dyker upp frågor eller ämnen som den intervjuade personen inte vill svara på är det självklart okej att avböja frågan. Intervjun kommer inte att överstiga 45 minuter. Vi erbjuder också att en av oss går in i barngrupp under tiden som intervjun sker.

Om ni har eventuella frågor kan ni kontakta oss, vår handledare eller kursansvarig.

Anton Högberg

Mail: gushoganc@student.gu.se

Telefonnummer: 0768-947074

Hanna Jiresten

Mail: gusjireha@student.gu.se

Telefonnummer: 0732-544414

Handledare: Karl Malmqvist

Mail: karl.malmqvist@socav.gu.se

Kursansvarig: Anette Hellman

Mail: anette.hellman@ped.gu.se

Mvh,

Anton Högberg & Hanna Jiresten