



Högskolan
Kristianstad

Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044 250 30 00
www.hkr.se

**Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp, för
Förskollärexamen
HT 2020
Fakulteten för lärarutbildning**

Psykisk ohälsa och stress

En studie om arbetsmiljön i förskolan
relaterat till förskollärares sjukskrivningar

Emelie Rönnlund och Frida Torstensson

Författare

Emelie Rönnlund och Frida Torstensson

Titel

Psykisk ohälsa i förskolan – en studie om arbetsmiljön i förskolan relaterat till förskollärares sjukskrivningar

Engelsk titel

Mental illness in preschool – a study of the work environment in preschool related to the preschool teachers' sick leave

Handledare

Ann-Charlotte Ingschöld

Bedömande lärare

Tina Kullenberg

Sammanfattning

Förskollärare är den yrkeskategori som, efter vårdanställda, är högst representerade i Försäkringskassans statistik gällande sjukskrivningar kopplade till psykisk ohälsa och arbetsrelaterad stress.

Syftet med den här kvalitativa studien är att generera ny kunskap om förskollärares arbetsmiljö med avseende på psykisk ohälsa och stress. Vi undersöker hur förskollärare talar om stress på arbetet och hur förskolans verksamhet påverkas av förskollärares psykiska ohälsa.

Fyra förskollärare intervjuades med hjälp av semistrukturerade intervjuer. För att säkerställa intervjufrågornas kvalitet genomfördes en pilotstudie på tre oberoende personer varav två med koppling till högskolan. Den grundade teorin har använts som analysmetod vid bearbetning av insamlat material. Den bidrog till en teoretisk analys som förutom transkribering innefattar kodning och kategorisering enligt den Grundade teorin.

Studien visar på att kollegorna samt förskolechefer och ledning är tre bidragande faktorer gällande klimatet i förskolans arbetsmiljö där kommunikation och sammanhållning är av stor vikt. Det gick att urskilja två kärnkategorier som återkommit frekvent vilka är kollegor och förskolechefer. Vi upptäckte den sociala aspekten, en social dimension, genom kärnkategorierna. Vi fann dessutom flera viktiga underkategorier som har en betydande roll för förskollärares psykiska mående, bland annat den fysiska miljön, barngruppen, höga krav och personalbrist.

Ämnesord

Arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress, förskola, förskolechefer, förskollärare, psykisk ohälsa, sjukrivning, utbrändhet,

Innehållsförteckning

Förord	6
1. Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte.....	9
1.3 Frågeställningar	9
2. Litteraturgenomgång och forskningsöversikt	10
2.1. Sjukskrivningar och arbetsmiljöforskning	10
2.2 Förskollärares psykiska hälsa och arbetsmiljö	13
3. Teori och metod.....	17
3.1 Teoretiskt perspektiv	17
3.1.2 Begrepp.....	18
3.1.3 Forskningsansats.....	19
3.2 Genomförande	20
3.3 Kvalitativ analys.....	23
3.4 Intervjuer	24
3.5 Urval	26
3.6 Etiska överväganden.....	27
3.7 Bearbetning och analys genom den grundade teorin.....	28
4. Redovisning av resultat.....	30
4.1 Förskollärares uttalanden om stress och arbetsbelastning i förskolans verksamhet	30
4.1.1 Underbemanning och vikarier	31
4.1.2 Arbetsrelaterad stress.....	31
4.1.3 Skuld känslor och uppgifter utanför deras yrkesprofession	32
4.1.4 Den fysiska miljön i förskolans verksamhet	33
4.2 Konsekvenserna av förskollärares stress och psykiska ohälsa	33
4.2.1 Sjukskrivning.....	35

4.2.2 Barn, verksamhet och vårdnadshavare	35
4.2.3 Vägen tillbaka till arbetslivet.....	36
4.3 Förskolechefer och ledning	37
4.3.1 Försäkringskassan och ledning.....	38
4.3.2 Förskolecheferna brister i sin ledarroll.....	38
4.3.3 Vikten av en god kommunikation	39
4.4 Kollegor.....	40
4.4.1 Kollegor som stöd.....	40
4.4.2 Kollegor som orsak till stress	41
4.5 Genererade teorier	42
5. Resultatdiskussion	44
5.1 Metoddiskussion.....	53
6. Avslutande reflektion och vidare forskning	56
Referenslista	58

Förord

Den här studien har varit en lång process som varit mycket intensiv och påfrestande. Men samtidigt otroligt rolig, lärorik och intressant. När allt har känts övermäktigt har vi kämpat på och nu när allt slit äntligen lönat sig står vi här idag, lyckliga och stolta över vad vi har åstadkommit.

Vi vill uttrycka vår största tacksamhet till de **fyra förskollärarna** som tog sig tid att dela med sig av sina personliga berättelser, upplevelser och tankar. Den här studien hade inte varit möjlig att genomföra utan er!

Vi vill även passa på att tacka vår handledare vid Högskolan Kristianstad, **Ann-Charlotte Ingschöld**, som varit ett viktigt stöd och bollplank.

Ett stort tack till våra **nära och kära**. Er fantastiska stöttning, uppmuntran och kärlek har varit ett viktigt inslag i vår intensiva skrivprocess.

Stort tack till **Cecilia** som ställt upp och korrekturläst vår studie, samtidigt som vi fått uppmuntran och nya lärorika insikter att reflektera över.

Avslutningsvis vill vi tacka **varandra**.

Vi har funnits där för varandra, från termin 1 till termin 7.

Vi har lyft varandra.

Vi har kompletterat varandra.

Vi har gråtit och skrattat ihop.

Vi har utvecklat en livslång vänskap.

/ **Emelie Rönnlund & Frida Torstensson**

1. Inledning

Förskollärare är den yrkeskategori, efter vårdanställda, där flest sjukskriver sig på grund av psykisk ohälsa med stressrelaterade symtom. Sjukskrivna förskollärare genererar i personalbrist där det i många fall sätts in obehörig personal som ersättare. Detta resulterar i att kvaliteten i förskolans verksamhet blir påverkad negativt då det berör både barn, verksamhet och pedagoger. På lång sikt är det samhället som drar nitlotten eftersom det är barnen, våra framtida samhällsmedborgare, och deras utbildning som drabbas av förskollärarnas sjukskrivningar.

Forskning visar att förskollärarnas psykiska hälsa korrelerar med arbetsmiljön i verksamheten. Att det är ett problem och att det förekommer är ingen nyhet. Däremot förekommer det ytterst lite forskning om förskollärares arbetsrelaterade stress och hur det konkret går att åtgärda och förändra problemet. Avsaknaden av forskning kring ämnet gjorde att vi tog beslutet att i vår studie även behandla forskning om arbetsrelaterad stress inom andra professioner för att jämföra det med förskolläraryrket.

Psykisk ohälsa har alltid varit ett tabubelagt område och man har inte velat prata om att man känner sig stressad, utbränd eller mår dåligt vilket leder till att många blir sjukskrivna. Vi upplever detta som ett problem och genom vår studie vill vi generera ny kunskap men även bryta tabun att våga tala om förskollärares psykiska ohälsa. Det är först när vi vågar prata om våra problem som vi kan nå en förändring.

1.1 Bakgrund

Arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa är den främsta orsaken till sjukskrivningar inom skolans olika delar. Enligt Försäkringskassan (2016) ökade antalet startade sjukfall med 98 000 mellan år 2010 och 2015, där sjukfall med psykiatriska diagnoser ökade mest och utgjorde 57 000 sjukfall. Lärarförbundet menar att kraven på förskollärarna är alldeles för höga samtidigt som varken tid eller resurser räcker till. Konsekvenserna som uppkommer är att förskollärare arbetar på fritiden, de täcker upp för varandra när det saknas vikarier samt känner en ständig samvetsstress - vilket leder till att sjukskrivningarna ökar. Enligt Försäkringskassan (2016) har förskollärare 81% högre risk att drabbas av psykiska

sjukdomar, där stressrelaterade sjukdomar ingår, än övriga yrkeskategorier ute på arbetsmarknaden.

Forskning visar att förskollärares arbetsbelastning är orimligt hög. Det ställs höga krav där fyra av tio förskollärare känner att de inte hinner med stora delar av sitt uppdrag under ordinarie arbetstid. Personalbrist, ökade krav, utbildad personal, brist på vikarier, hög frånvaro och stora barngrupper är flera av de saker som orsakar stress och en undermålig arbetsmiljö för förskollärarna. Arbetsmiljön kretsar allt för lite kring förskollärarna och för mycket kring barnen. För att barnen ska kunna lära sig, utvecklas, känna trygghet och stöttas måste först och främst förskollärarnas arbetsmiljö bli mer positiv och betryggande. Mår förskollärarna bra i sin arbetsmiljö och känner sig tillfreds utan stress och psykiska påfrestningar, gynnar detta både barnen, samhället och verksamheten (Persson & Tallberg Broman 2019).

Psykisk ohälsa har alltid varit ett tabubelagt område, det har inte varit okej att säga att man inte mår bra, att det har blivit för mycket, att man känner sig stressad eller utbränd på grund av arbetet. Dock har allt fler och fler hamnat i psykisk ohälsa och allt fler blir sjukskrivna av just den orsaken. I tidningen Läraren (Läraryrket, 2020) presenterar de statistik på förskollärares sjukskrivningsdagar per år och på sju år har sjukskrivningsdagarna ökat med 104%, vilket är skrämmande. För kvinnor har sjukskrivningsdagarna med psykisk ohälsa som orsak ökat från 37% år 2010 till 50% år 2018, och för män från 35% år 2010 till 54% år 2018. Ämnet psykisk ohälsa i förskolan är otroligt viktigt att belysa så att politiker, beslutsfattare och personal verksamma inom förskolan kan agera och förbättra arbetsmiljön innan det är försent.

1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att generera ny kunskap om förskollärares arbetsmiljö med avseende på psykisk ohälsa och stress.

1.3 Frågeställningar

- Hur talar förskollärare om stress på arbetet?
- Hur påverkas förskolans verksamhet av förskollärares psykiska ohälsa?

2. Litteraturgenomgång och forskningsöversikt

I denna del kommer all forskning och litteratur som använts för att styrka, jämföra samt problematisera vår studie att presenteras. Eftersom det inte finns så mycket forskning om psykisk ohälsa och stress relaterat till arbetsmiljöer och sjukskrivningar i förskolans verksamhet, kommer andra professioner också att behandlas här för att sedan kunna jämföras med förskolläraryrket. Två underkategorier kommer presenteras; den första där forskning om arbetsmiljön och sjukskrivningar kopplade till psykisk ohälsa generellt skrivs fram för att sedan i den andra underrubriken endast handla om förskollärares arbetsmiljö och sjukskrivningar kopplade till psykisk ohälsa. Dessa rubriker kommer sedan att diskuteras i resultatdiskussionen längre fram i studien.

2.1. Sjukskrivningar och arbetsmiljöforskning

Som tidigare nämnts finns det inte mycket forskning om sjukskrivningar med psykisk ohälsa och arbetsrelaterad stress inom förskolan. Därför blev det naturligt för oss att börja titta på sjukskrivningar och arbetsmiljöforskning inom andra professioner och se vad som sägs om ämnet där. Enligt Olofsson (2001) är förmodligen alla yrkesgrupper utsatta för stress i sin arbetsmiljö och utsätts man för stress under en längre tid kan det bli skadligt med exempelvis utbrändhet som resultat. De yrkesgrupper som enligt Försäkringskassan (2018) har högst sjukfrånvaro från arbetet är kvinnor som arbetar inom vård- och omsorg samt i grund- och förskola. Vidare skriver de att det finns tydliga skillnader inom utbildningssektorn där de som arbetar inom grund- och förskola är betydligt mer sjukskrivna än de som arbetar på gymnasiet och universitetet. De yrken som däremot har minst sjukskrivningar, med vissa undantag, är inom tjänstemannayrken och tjänsteproduktion. Försäkringskassan (2018) förklarar att skillnader i både fysisk men även psykosocial arbetsmiljö är en delförklaring till den stora variationen det finns mellan olika yrken gällande antal sjukskrivningar.

I stressforskningsrapporten om tågtrafik och säkerhet: Hur kan lokförarens arbetsmiljö förbättras, skriven av Kecklund, Ingre, Söderström och Åkerstedt (2001) betonas de olika risker som finns med att ha en bristande arbetsmiljö och vad som är bristande för just lokförarna; hög arbetsbelastning, oregelbundna arbetstider, personalnedskärningar, psykosocial stress och arbetsrelaterad utmattning. Resultatet i denna rapport tyder på att

lokförarna är utsatta för negativ stress som på sikt kan vara skadlig för hälsan och orsaka psykisk ohälsa. Forskarna lyfter några förslag på åtgärder för att förbättra och eventuellt förhindra att lokförarna utvecklar psykisk ohälsa i sin arbetsmiljö. Bland annat genom att förbättra relationerna mellan lokförarna och företaget, att lokförarna får besluts- och påverkansmöjligheter samt att de synliggörs för sina viktiga arbetsinsatser. Det är mycket viktigt att ha ett bra ledarskap inom företaget för att öka trivseln. Det går att koppla till förskolechefernas förmåga att vara lyhörda och kunna fånga upp och läsa av stämningen bland personalen, samt att de kan ge stöd och uppmuntran. Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) har ingen särskild lag gällande stress men det står tydligt att man ska arbeta under goda förhållanden och inte riskera ohälsa på grund av arbetet. Detta inkluderar att vi inte ska behöva riskera skadlig stress i vårt arbete.

Stressen som uppkommer påverkar vårt beteende i vår arbetsmiljö och kan även smitta i en arbetsgrupp. Det vill säga, de som är stressade kan bli mindre effektiva i sitt arbete, vilket leder till att andra får göra mer. Skulle stressen leda hela vägen till en sjukskrivning ökar arbetsbelastningen ytterligare. De konsekvenser som kan uppkomma för arbetslaget om någon är sjukskriven är först och främst stress, att man inte räcker till, arbetsglädjen kan sjunka, regler och rutiner kan frångås, det kan bli tidspress, personalomsättningen ökar samt att risken ökar för att göra missbedömningar i sin arbetsmiljö (Olofsson, 2001).

Förskollärare och sjuksköterskor är de två yrken som är överrepresenterade gällande sjukskrivningar med psykiska diagnoser som bakgrund. Enligt arbetsmiljöverket (2013) skapar tung arbetsbörda, stress och påfrestande patientrelationer ohälsa och sjukskrivningar inom vården. Vidare skriver Mikael Sjöberg, generaldirektör på arbetsmiljöverket, (Arbetsmiljöverket, 2013) att de psykosociala risker som finns i arbetsmiljön, såsom stress, är en av de största utmaningarna vi har i arbetslivet idag.

Högman, Gustavsson, Frögéli och Rudman (2017) har forskat kring stress för sjuksköterskor och enligt dem har omkring 30% av sjuksköterskorna, inom de första tre åren av sitt yrke, arbetat med symtom på utbrändhet under en längre period. Det har gått så långt att till och med varannan av dem hade solklara fall av utbrändhet. Arbetsbelastningen för sjuksköterskor är mycket hög där ny personal förväntas komma in i yrket snabbt samtidigt som misstag i arbetet kan få stora konsekvenser för både

patienternas säkerhet som för arbetsmiljön. Tillsammans kom de på en interventionsmetod för att minska stressen i arbetsmiljön, dock får detta inte ses som en lösning på en psykiskt påfrestande arbetsmiljö utan mer som ett komplement. I interventionsmetoden fick sjuksköterskorna bland annat lära sig hur de kan behålla en aktiv och lärande inställning trots en tuff arbetsmiljö, samt att de skulle fråga och be om hjälp i utmanande situationer för att få kompetens och stöttning kring hur de skulle hantera dem. Enligt arbetsmiljöverket (2013) är den vanligaste faktorn till arbetsrelaterade besvär för kvinnor stress och psykiska påfrestningar, och den näst vanligaste för män. Arbetsmiljön är en viktig faktor för just stressrelaterade problem.

Den psykiska ohälsan är ett problem på samhällsnivå eftersom det kostar mycket både för vården men även för trygghetssystemen i vårt land, samt att det leder till produktionsbortfall på arbetet. Skalar vi ner det till individnivå är problemen stora gällande psykisk ohälsa. Forskning visar att psykisk ohälsa kan leda till nedsatt livskvalitet, isolering, diskriminering samt stigmatisering. Utöver detta kan psykisk ohälsa även leda till olika typer av missbruksproblem som kan få stora konsekvenser både för individen själv men även för samhället i stort (Försäkringskassan, 2014).

Enligt Försäkringskassan (2014) är arbetsmiljön en viktig faktor när det kommer till att förklara den psykiska ohälsan. Det finns två modeller som används inom vetenskapliga studier för att förstå kopplingarna mellan den psykosociala arbetsmiljön, psykisk ohälsa och sjukfrånvaro. Den första modellen skapades av Karasek år 1979 där tre dimensioner identifierades som viktiga i arbetsmiljön; krav och kontroll där arbetet är särskilt ansträngt med höga psykiska krav och låg kontroll. Frånvaro från arbetet var också en dimension samt socialt stöd. Den andra modellen skapades av Siegrist år 1996 och kallas för effortreward - imbalance. Denna modell påstår att en obalans mellan det man gjort i arbetet och de belöningar man får kan ge upphov till stressreaktioner och psykisk ohälsa. Enligt Vingård (2015) har, som flera andra forskare nämnt, antalet sjukskrivna med en psykiatrisk diagnos ökat markant medan sjukskrivningarna för andra diagnoser minskat. Orsakerna till detta vet forskarna inte och det behövs mer forskning i ämnet. Bland annat forskning för att öka förståelsen för sambandet mellan arbete och sjukskrivning bland personer med psykisk ohälsa samt vilka hälsokonsekvenser sjukfrånvaron genererar förutom de två modeller som presenterats ovan.

Enligt Försäkringskassan (2014) finns det inte en enskild faktor som kan förklara det senaste årets ökning av sjukfrånvaron, däremot finns det flera faktorer som kan ligga bakom ökningen och som dessutom kan samverka med varandra. Den psykosociala arbetsmiljön är dock en faktor som är väl bevisad gällande sambandet mellan psykiatriska diagnoser och sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro specifikt för psykisk sjukdom är ett välkänt internationellt fenomen och inget specifikt för Sverige.

2.2 Förskollärares psykiska hälsa och arbetsmiljö

Förskollärare har en mycket ansträngande och tuff arbetsmiljö och toppar listorna, tillsammans med vård- och omsorg, över det yrke som har högst sjukskrivningstal enligt Försäkringskassan (2016). Av alla de som är sjukskrivna är en tredjedel det på grund av stressrelaterade psykiska diagnoser. Enligt Försäkringskassan (2016) är medeltalet för sjukskrivna inom förskoleyrket 160 av 1000, medan det för andra yrken ligger på 103 sjukskrivna per 1000. Vidare skriver Försäkringskassan att personal i förskolan löper 63% högre risk att bli sjukskrivna än genomsnittet på arbetsmarknaden. Detta är dock inte det värsta, utan ser vi till psykiska sjukdomar där stressrelaterade diagnoser ingår, är risken att drabbas 81% högre för den som arbetar inom förskola än för övriga yrkeskategorier på arbetsmarknaden. Faktorer som kan knytas till psykisk ohälsa är enligt Vingård (2015) ett psykiskt ansträngande arbete samt höga krav och låg kontroll. Vidare skriver hon att det finns ett samband mellan arbete, psykisk hälsa och sjukskrivningar.

Det är inte bara i Sverige som förskollärarna har ett påfrestande arbete. I den internationella rapporten "The health and wellbeing of adults working in early childhood education" skriven av McGrath och Huntington (2007), som är gjord i Nya Zeeland, beskrivs det att förskollärarna är överrepresenterade gällande psykisk ohälsa med stressrelaterade sjukdomar på grund av sin arbetsmiljö. Vidare belyser de att stressen orsakas av för många arbetstimmar per dag, för stora barngrupper, för lite personal samt all den dokumentation som måste göras dagligen och som tyvärr inte hinns med. De betonar även vikten av att alla har rätt att arbeta i en säker, trygg, hälsosam och produktiv arbetsmiljö. En liknande beskrivning på orsakerna till den psykiska ohälsan och stressen i arbetsmiljön skriver både Persson och Tallberg Broman (2019) i sin studie "Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa" och även Boström, Björklund, Bergström,

Nybergh, Schäfer Elinder, Stigmar, Wåhlin, Jensen and Kwak (2019) i sin artikel ” Health and Work Environment among Female and Male Swedish Elementary School Teachers— A Cross-Sectional Study” att de kommit fram till att orsakerna är ökade krav och begränsade förutsättningar där arbetsbelastningen ökat för förskollärare samtidigt som det inte ges förutsättningar för att uppfylla kraven. Brist på förskollärare, utbildad personal samt brist på vikarier är också tre orsaker till stressen i arbetsmiljön. Det är brist på kompetens i arbetslaget och förskollärarna känner att de är ensamma i sitt ansvar och inte kan samtala med eller bolla idéer med resterande personal. Hög frånvaro och hög personalomsättning är också ett stressmoment för förskollärarna eftersom barnen behöver trygghet, närhet, omsorg och goda relationer vilket inte blir lätt om det hela tiden kommer nya vikarier. Även rutinerna kan rubbas vid frånvaro eftersom förskollärarna känner att de endast hinner göra det viktigaste. Vidare skriver de att stora barngrupper också är ett stressmoment samt otillräckliga personalresurser. Den psykosociala arbetsmiljön är enligt Boström et. al (2019) ett relativt nytt begrepp som förskolor bör tänka extra mycket på samt försöka förbättra för att förskollärarna inte ska utveckla psykisk ohälsa i sin arbetsmiljö. Vidare skriver de att studier har visat att förskolor med dålig psykosocial arbetsmiljö är associerade med psykisk ohälsa och utbrändhet.

Förskollärarna berättar att de alltid låter barnen komma först, även om det går ut över ramen för arbetet och det egna personliga välbefinnandet. De känner att de inte räcker till och är frustrerade över att inte kunna ge barnen tillräckligt med stöd. Det finns få tillfällen för återhämtning och den höga arbetsbelastningen samt personalsituationen gör att varken raster, reflektionstid eller planering hinns med. De vikarier som finns och som kan hjälpa till för att hinna med verksamheten är oftast utbildade. Att en vikarie saknar relevant utbildning är inte synonymt med att personen saknar engagemang och arbetsvilja, tvärtom finns det personer som är oerhört kompetenta och intresserade av att arbeta i förskolans verksamhet. De vikarierna är tyvärr sällsynta och många vikarier blir snarare en belastning än en tillgång. Detta ger förskollärarna en osäkerhet och stress av att inte veta om vikarien förstått rätt, vilket leder till att förskolläraren inte kan fokusera på sina arbetsuppgifter fullt ut (Persson & Tallberg Broman, 2019).

Boström et al (2019) upptäckte i sin studie skillnaden mellan kvinnliga och manliga förskollärare. Studien visade att kvinnliga förskollärare löper större risk att utveckla psykisk ohälsa än vad manliga förskollärare gör. Genom en undersökning där förskollärarna skulle svara på hur mycket stress de upplevde i sin arbetsmiljö svarade 20,2 % av kvinnorna att de upplevde hög stress, medan det endast var 4,5% av de manliga förskollärarna som upplevde hög stress. Anledningen till detta är enligt Boström et. al (2019) att det bland annat berodde på att kvinnorna hade mer arbetsrelaterade konflikter än männen. En annan anledning de kom fram till var att kvinnorna även tar mer ansvar gällande alla hushållssysslor på arbetet. Vidare skriver de att kvinnorna även hade svårare att komma tillbaka till arbetet efter att ha varit sjuka samt att de ofta tog med arbetet hem.

Enligt Persson & Tallberg Broman (2019) är det vanligt att förskollärarna tar med sig arbetet hem, att man till exempel inte kan ta det lugnt och vila när man är sjuk utan ständigt behöver vara orolig för hur de andra i arbetslaget klarar av verksamheten. Det är även vanligt att de får bortprioritera sina raster när de är på arbetet för att det inte funkar att ta rast och lämna övrig personal själv samt att man även bortser från sin reflektionstid och planeringstid. Enligt Olofsson (2001) ligger det en fara i att arbete och fritid smälter samman. Den viktigaste återhämtningen riskerar att bli lidande och tar vi med oss arbetet hem hela tiden ökar risken markant för att utveckla psykisk ohälsa. Vidare skriver Olofsson (2001) att det är otroligt viktigt med tid för planering, reflektion och eftertanke i sitt arbete kring det som gjorts och ska göras. Exempelvis, vad gick bra? Vad gick mindre bra? Hur kan vi göra nästa gång? Det handlar om att lära av det vi gör för att förbättra arbetets kvalitet. Tid för förberedelser, tankar och koncentration inför en krävande arbetsuppgift är en framgångsfaktor för en bra arbetsmiljö. Enligt McGrath och Huntington (2007) måste vi ta hand om den arbetsrelaterade stressen samt minska och förbättra den, speciellt för förskollärarna, som redan nu går på knäna på grund av sin höga arbetsbelastning. Olofsson (2001) betonar att arbetslaget tillsammans kan bygga ett gemensamt motståndskraftverk för att bemästra stressen och därmed kunna stärka arbetsmiljöns kvalitet. Arbetslaget bör, tillsammans med förskolechefen, sträva efter att skapa en arbetsplats med tydlig struktur, rimlig arbetsbelastning, utveckling, kontroll och delaktighet för alla. Det är dessutom viktigt att kunna hantera konflikter och andra problem som uppstår på ett professionellt sätt, samt att det ges tid till återhämtning och

reflektion i arbetet med stöd och uppmuntran från alla parter. Aspelin (2018) skriver att det mellanmännsliga mötet och relationellkompetens är av ytterst stor vikt när man arbetar i relationsbaserade yrken, så som i förskolan, där förmågan att kunna möta och se samt förstå andra människor är väsentligt inom yrkeskunnandet.

I rapporten ” Implementation of the Swedish Guideline for Prevention of Mental ill-health at the Workplace: study protocol of a cluster randomized controlled trial, using multifaceted implementation strategies in schools” gjord av Kwak, Lornudd, Björklund, Bergström, Nybergh, Schäfer Elinder, Stigmar, Wåhlin och Jensen (2019) beskriver och förklarar de en ny metod samt riktlinjer för att förhindra psykisk ohälsa i arbetsmiljön. Denna metod har utvecklats där de kommit fram till att flera strategier behövs för att förbättra arbetsmiljön. Hypotesen för den här nya metoden är att skolor som får stöd i att implementera dessa riktlinjer, genom en mångfacetterad implementeringsstrategi, är mer lyhörda för att arbeta i och hantera både en strukturerad och ett systematiskt sätt med förskolechefer, ledning och organisationen. Enligt Kwak et. al (2019) är dessa strategier och riktlinjer skapade för att minska riskfaktorer för psykisk ohälsa, jämfört med skolor som endast får stöd genom en enda implementeringsstrategi baserad på utbildning. De trycker alltså på att det är viktigt att ha många olika strategier för att kunna nå ett gott psykisk mående på sin arbetsplats.

Persson och Tallberg Broman (2019) föreslår ett flertal åtgärder i sin rapport. Exempelvis genom att förbättra arbetsmiljön där bra och fungerande arbetslag, ledarskap och möjlighet till återhämtning rent generellt måste förbättras. Personalsituationen måste också lösas och det krävs en ekonomisk satsning på förskolan för att kvaliteten inte ska fortsätta sjunka samt att man gör förskolläraryrket attraktivt igen. Vingård (2015) skriver i sin rapport att förebyggande arbete och goda arbetsförhållanden måste organiseras på arbetsplatsen men att individen dock själv också har ett ansvar att medverka och möjliggöra bra arbetsförhållanden. Eftersom organisationer och yrken är skapade är de även möjliga att ändra. Det har visats att endast individuella insatser mot stress har kortvarig effekt, kombineras de däremot med åtgärder från arbetsplatsen kan de få en mer långvarig och bestående effekt vilket gynnar både förskollärarna, samhället, arbetsmiljön och barnen.

3. Teori och metod

Syftet med studien är att generera ny kunskap om hur förskollärare talar om stress på arbetet, samt hur förskollärares psykiska hälsa påverkar förskolans verksamhet. Efter att ha undersökt vilka metodval som var lämpligast för studiens syfte och resultat ansåg vi att en kvalitativ forskning matchade våra förväntningar på studiens genomförande. Vi har använt oss av semistrukturerade djupintervjuer som insamlingsmetod av data. Under metodkapitlet kommer vi beskriva och förklara hur och varför studien har genomförts, i relation till relevant litteratur och forskning samt vilka metod-, insamlings och analysval som gjorts. De etiska ställningstaganden som har tagits i beaktning kommer även att förklaras och beskrivas nedan med stöd i Vetenskapsrådets (2017) forskningsetiska huvudprinciper.

Det teoretiska perspektivet som valts för att skriva fram studien kommer presenteras under det här kapitlet. Vi förklarar varför teorin har valts samt varför vi tycker att teorin passar till just vår studie. Under det teoretiska perspektivet kommer även relevant litteratur att presenteras. Litteraturen kommer sedan återkomma som stöd och hjälp för att skriva fram resterande del av teori- och metodkapitlet.

3.1 Teoretiskt perspektiv

För att hitta det teoretiska perspektivet som passade vår studie bäst valde vi att läsa igenom och skaffa oss kunskap om flera olika teoretiska perspektiv för att sedan kunna sälla bort de som inte var relevanta för vår studie. Till slut föll valet på den *Grundade teorin* som valdes som teoretiskt perspektiv. Anledningen till att det blev Grundad teori var för att den passade bäst in för att kunna få ut resultatet utifrån studiens syfte, frågeställningar och metodval. I underrubriken *Grundad teori* kommer vi detaljerat att förklara vad Grundad teori innebär samt hur den uppkom. Vidare kommer vi i underrubriken *Begrepp* att förklara de begrepp som är viktiga inom teorin och som även kommer användas under studiens gång för analys och bearbetning av insamlad data. I den tredje och sista underrubriken *Forskningsansats* förklaras och beskrivs vårt val av att använda oss av en *induktiv*- och *deduktiv* ansats.

3.1.1 Grundad teori

Det teoretiska perspektivet Grundad teori utvecklades av Barney Glaser och Anselm Strauss på 1960-talet och har blivit det vanligaste sättet för att analysera kvalitativa data (Bryman, 2018). Enligt Fejes och Thornberg (2015) ville Glaser och Strauss genom sin nya metod visa hur forskaren kan utgå ifrån data när hen analyserar och utveckla en egen teoretisk modell istället för att utgå från etablerade teorier. Bryman (2018) skriver att det varierar från undersökning till undersökning i vilken omfattning forskaren väljer att följa synsättet Grundad teoris principer. Vad som dock kan sägas är teorins *kärnpunkter* är *kodning*, *memo* och idén att låta teoretiska idéer växa fram ur de data som inkommit.

Grundad teori är ett tillvägagångssätt för att analysera data och generera teorier. Det utvecklas hela tiden begrepp och teorier ur data genom en konstant process där idéerna hela tiden jämförs med befintliga data, det vill säga, det är en ständigt jämförande metod. Enligt Bryman (2018) är det begrepp och teorier som står i centrum för teorin och viktiga processer som kodning, *teoretiskt urval* samt *teoretisk mättnad* är skapade för att styra genereringen av begrepp och kategorier. Denscombe (2016) skriver att den Grundade teorin betonar vikten av empiriskt fältarbete och behovet av att koppla samman varje förklaring med det som sker i det verkliga livets praktiska situationer.

3.1.2 Begrepp

De begrepp som är viktiga inom den Grundade teorin, och som vi valt att använda oss av för att bearbeta och analysera insamlad data, kommer här beskrivas samt förklaras. Begreppet kodning spelar en viktig roll och utgör en av de viktigaste processerna i Grundad teori där forskaren bryter ner, undersöker, jämför, begreppsliiggör och kategoriserar insamlad data (Kvale och Brinkmann, 2014). Kodningen består av två olika steg: substantiv kodning, vilket innebär att forskaren upptäcker koder i sin data och kodar de betydelsefulla delar som hittas i transkriberingen. I den substantiva kodningen ingår även selektiv kodning som innebär att analysen avgränsas till och vägleds av kärnkategorin (Fejes och Thornberg, 2015). En kärnkategori är en kategori som de andra kategorierna forskaren fått fram kretsar kring (Bryman, 2018). Det andra steget i kodningen kallas för teoretisk kodning och där försöker forskaren förstå hur koderna som uppkommit i den substantiva kodningen kan relateras till varandra för att sedan kunna

knyta samman dem till en teoretisk modell. Här skapar forskaren även så kallade *kodfamiljer* där hen sätter samman de begrepp och kategorier som relaterar till varandra som stöd i analysarbetet. Kodfamiljerna måste passa med data och de kategorier som analyserats fram så att den är grundad i det insamlade datamaterialet (Fejes och Thornberg, 2015). En kategori är ett begrepp som har bearbetats i sådan omfattning att det kan anses representera en händelse i verkligheten. En kategori kan inrymma två eller flera begrepp (Bryman, 2018). Vidare beskriver Bryman (2018) att som hjälp kan forskaren använda sig av begreppet Memo för att generera begrepp och kategorier. Ett Memo är forskarens egna anteckningar om begrepp och kategorier och fungerar ungefär som en påminnelse om vad man menar med de olika sakerna som har kommit fram. Detta kan vara av stor vikt för forskarna när det gäller att tydliggöra olika idéer, samt för att inte tappa bort sina tankar om olika teman som uppkommer.

En annan viktig del i den Grundade teorin är begreppet teoretiskt urval som hela processen styrs av. Ett teoretiskt urval innebär att datainsamling och analys pågår parallellt. Här analyserar forskaren data som samlats in, vilket leder till nya idéer och väcker frågor som sedan vägleder eller styr den fortsatta datainsamlingen (Fejes och Thornberg, 2015). Vidare skriver Bryman (2018) att begreppet teoretisk mättnad också är ett viktigt tillvägagångssätt inom den Grundade teorin. Med teoretisk mättnad menas att man har tillräckligt med insamlat material och insamlad data för att besvara studiens frågeställningar. Det är viktigt att forskaren utgår från deltagarnas perspektiv och handlingar och att hen försöker förstå deltagarnas sätt att se på saker och ting utan att ta deras perspektiv för givet inom den Grundade teorin. Därför använder forskaren sig av begreppet *Main Concern* för att återge vad deltagarna är inriktade på och vad de fokuserar på under exempelvis intervjuerna. Under processens gång är det viktigt att vara inriktad på och ta reda på samt utveckla kunskaper om deltagarnas *Main Concern* som en del av analysarbetet (Fejes och Thornberg, 2015).

3.1.3 Forskningsansats

Grundad teori har både en induktiv och deduktiv ansats där den induktiva forskningsansatsen brukar ta störst plats. Med en induktiv ansats menas att forskaren försöker använda forskningsfynd från specifika fall som grund för att utveckla förklaringar som är användbara på generell nivå (Denscombe, 2016). Den induktiva

ansatsen sägs vara en viktig strategi i kvalitativ metod för att kunna fånga eller skapa förutsättningar för att den deltagande ska ges möjlighet att med egna ord och begrepp redogöra för sina upplevelser i olika aspekter (Larsson, Lilja och Mannheimer, 2005). Prövar man konsekvenserna av en teori kallas det för en deduktiv ansats (Kvale och Brinkmann, 2014). Enligt Larsson, Lilja och Mannheimer (2005) innebär en deduktiv ansats att forskaren mer konkret låter sig styras av ett eller ett flertal olika teoretiska perspektiv i sin forskning. Detta betyder att det är det teoretiska perspektivet som ger riktning och fokus på vilken typ av frågor som ställs under intervjun samtidigt som det erbjuder en teoretisk tolkningsmall för de svar som inkommer. Det är alltså det teoretiska perspektivet/perspektiven som styr och inte den deltagandes ord och begrepp som i den induktiva ansatsen.

Vår studie är till största del en induktiv forskningsansats eftersom vi använder en kvalitativ metod samt att vi låter deltagarna redogöra för sina upplevelser med hjälp av ord genom intervjuer. Dock prövar vi även konsekvenserna av teorin genom bearbetning och analys av insamlad data samt att vi hela tiden jämför den insamlade datan med nya idéer, vilket gör att studien har inslag av den deduktiva forskningsansatsen.

3.2 Genomförande

Vi valde att genomföra en kvalitativ studie eftersom det möjliggjorde för oss att få en djupare förståelse av studiens ämne; psykisk ohälsa, stress och sjukskrivningar relaterat till arbetsmiljön i förskolan. Det användes explorativa och målstyrda urval i vårt sökande efter respondenter som kunde uppfylla våra urvalskriterier. Vidare använde vi oss av semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod av studiens insamlade data och vid transkribering, kategorisering och framskrivning av resultat har den Grundade teorin använts.

Genomförandet av undersökningen har skett i flera steg och olika utföranden. Vi utförde pilotstudier på tre oberoende personer varav två med koppling till högskola, för att få syn på om det fanns några brister i formuleringen av våra intervjufrågor som kunde förbättras. En del frågor reviderades och när vi fått ett godkännande från handledaren påbörjade vi vår undersökning. Inledningsvis började vi med att mejla ut vårt missivbrev med

information om undersökningen till totalt åtta rektorer och förskolechefer. I mejlet framgick vår önskan om att de skulle förmedla vidare missivbrevet till deras anställda förskollärare. Fem stycken svarade att de skulle vidarebefordra mejlet och önskade oss lycka till. Av två fick vi inget svar och en svarade att det ej förekom någon stress på hans förskola. Efter en veckas total tystnad utan att någon hade kontaktat oss insåg vi att vi behövde ändra strategi för att hitta respondenter till vår studie. Vi tog beslutet att dela missivbrevet i en grupp på Facebook; "*Pedagogiska tips och trix för oss som jobbar i förskolan=)*". I september år 2020 när vårt inlägg delades hade gruppen cirka 47 000 medlemmar. Samtidigt lade vi ut inlägget på våra privata konton på Facebook där vi hänvisade våra Facebook-vänner att dela inlägget. Totalt delade 38 personer vårt inlägg.

Efter ett dygn var det ett tiotal personer som ville komma i kontakt med oss och delta i vår undersökning. Av de tio, alla kvinnor, uppfyllde samtliga personer våra två urvalskriterier. Alla var utbildade förskollärare och var eller hade varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Vi uppskattade att intervjuerna borde ta 30 – 60 min vardera och att varje inspelad timme skulle ta cirka en dag att transkribera. Vidare hade vi i beaktning att kategorisering och kodning av resultatet skulle ta ett par dagar. Utifrån det och studiens tidsbegränsning ansåg vi att det var rimligt med fyra respondenter. Då alla som visat intresse för att delta i studien uppfyllde urvalskriterierna tog vi beslutet att välja de fyra första kvinnorna som hade kontaktat oss. Vi meddelade sedan resterande personer att vi valt ut fyra respondenter och att valet föll på de fyra som kontaktade oss först. Vi tackade för att de kontaktade oss och för att de hade visat ett intresse för att delta i studien.

Respondenterna som valdes ut hade flera års yrkeserfarenhet och var mellan 30 och 60 år gamla. Någon hade arbetat inom förskola och barnomsorg i nästan 40 år och någon i 10 år. Orterna som respondenterna bor och arbetar/arbetade i är belägna i Mellansverige och Södra Sverige. Förskolorna som respondenternas berättelser och utsagor tar sin utgångspunkt i ligger i både förorter, landsbygder och städer. Då studiens fokus riktar sig mot att undersöka de fyra respondenternas upplevelser av sin arbetsmiljö, relaterat till sin psykiska ohälsa, har vi varken undersökt eller dragit några slutsatser gällande samband mellan förskollärares psykisk ohälsa och på vilka orter förskolorna finns.

Den första intervjun genomfördes via ett videosamtal över Skype eftersom det inte gick att genomföra ett fysiskt möte. Anledningen till att använda oss av ett videosamtal istället för ett telefonsamtal var att vi ansåg att det blev mer lättömt att intervjua och diskutera med varandra. Eftersom vi undersöker ett känsligt ämne upplevde vi att det var en fördel att se den man pratade med. Vi anser att intervjun och samtalet blir mer personligt om båda parterna får ett ansikte på varandra samtidigt som det går att läsa av mimik och kroppsspråk. Missivbrev och samtyckesblankett lästes upp för kvinnan som muntligt gav sitt medgivande till att bli intervjuad och delta i studien. Efter intervjun postades även en samtyckesblankett för att få en fysisk underskrift som sedan postades tillbaka till oss. Intervjun ljudinspelades med hjälp av en mobilapplikation. Efter intervjun upplevde vi att en del av intervjufrågorna behövde omformuleras samt att vi behövde lägga till några frågor. Inför kommande intervjuer reviderade vi frågorna. Skillnaden mellan pilotstudien och den faktiska intervjun blev att vi tog bort de olika kategorierna. Vi redigerade och la till några nya frågor för att få fylliga informativa svar. Vi tog även bort huvudkategorierna eftersom vi upplevde att frågorna gick in i varandra och att dem inte behövdes kategoriseras.

En av kvinnorna hade ett önskemål om att få besvara frågorna i text för att få möjligheten att fundera och formulera sina svar i lugn och ro. Då vi hade planerat att genomföra intervjuerna antingen genom ett fysiskt möte eller vid ett videosamtal funderade vi en hel del kring kvinnans önskemål om att svara på intervjun i text. Vi ansåg dock att hennes berättelse och upplevelser var viktiga för vår studie och att hennes medverkan skulle bidra till att studiens trovärdighet ökade. Viktigt att nämna och ha i beaktande är dock att det här är en liten studie som inte går att generalisera till andra förskolor/förskollärare. Studiens resultat är utifrån de fyra respondenternas upplevelser, berättelser och arbetsplatser. Självklart anpassade vi oss utifrån hennes önskemål och mejlade intervjufrågorna till henne. Fördelen med att genomföra intervjun via mejl är att vi sparade tid eftersom vi inte behövde transkribera något ljudinspelat material. Nackdelen var att vi gick miste om chansen att ställa följdfrågor och diskutera kring intervjufrågorna. Eftersom hon valde att besvara frågorna i text blev detta ingen semistrukturerad intervju. Det blev istället en djupgående intervju. En djupgående intervju är precis som det låter, en intervju som går på djupet. Den används när man vill undersöka känsliga eller svåra

ämnena (Bryman, 2018). Vi postade även missivbrev och samtyckesblankett för att få hennes underskrift och medgivande till att delta i studien. De andra två kvinnorna hade möjlighet att fysiskt träffas för att genomföra intervjuerna. Vid de två intervjuerna kunde vi dela ut missivbrev och samtyckesblankett på plats där vi fick deras underskrift och medgivande till deltagande. Även här användes ljudinspelning med hjälp av en mobilapplikation. Samtliga intervjuer var mycket detaljerade, informativa och fylliga och det ljudinspelade materialet blev totalt fyra timmar och 15 minuter.

3.3 Kvalitativ analys

Denscombe (2016) fastslår att forskare som utför en småskalig forskning väljer att använda sig av en kvalitativ analys som omfattar ett mindre antal människor eller observationer. Genom att använda ett mindre urval i studien resulterar det i mer tid till att analysera den insamlade datan mer djupgående och noggrant. En forskare som gör en kvalitativ forskning önskar vara nära det som studien undersöker för att bilda sig en förståelse för de fenomen som dyker upp vid transkriberingen. Resultatet i en kvalitativ studie kan dock upplevas som en aning komplext eftersom det är svårt att generalisera resultatet utanför den studerade miljön eller de studerade personerna. Däremot är ofta resultatet noga avvägt och analyserat eftersom studiens lilla urval gör det möjligt att lägga ett större antal timmar på analys av insamlad data. Vidare beskriver Denscombe (2016) att datainsamlingsmetoderna som ingår i kvalitativ forskning främst är intervjuer och observationer samt att fokus ligger på vad som händer och sägs. Det är ord och visuella bilder som ligger till grund för forskarens tolkningar och förklaringar av resultatet (Denscombe 2016). Med den här kunskapen gjorde vi ett medvetet val att använda oss av en kvalitativ analys i vår studie eftersom vi ansåg att datainsamlingsmetoderna, och även analysmetoderna, överensstämde med studiens syfte och resultat.

Enligt Fejes och Thornberg (2015) är dataanalys i en kvalitativ forskning en process där forskaren konsekvent undersöker, organiserar, bryter ner och kodar insamlad data för att sedan söka efter mönster och finna det som är relevant för studiens resultat. Analysen är därför av ytterst stor vikt vid kvalitativ forskning eftersom det går att urskilja flera olika aspekter och tolkningar av en situation eller intervju. Utmaningen med en kvalitativ analys är enligt Denscombe (2016) att kunna skapa mening ur en omfattande mängd

insamlad data. Det är oerhört tidskrävande att bearbeta och analysera en ostrukturerad data i sitt råa tillstånd. En annan aspekt som lyfts är risken att något lyfts ur sin kontext och förlorar sin betydelse för studiens resultat. Det är därför viktigt vid transkribering att kunna skilja på vad som är betydelsefullt för studiens syfte och vad som är irrelevant. Bryman (2018) betonar vikten av att avsätta gott om tid för transkribering och vidare dataanalys. Beroende på hur mycket tid man har till förfogande att genomföra studien är det viktigt att vara realistisk och effektiv vid planering av antal intervjuer eller observationer för att kunna uppfylla studiens syfte.

Att använda sig av en kvalitativ analys innebär att forskningsresultatet baseras på människor och/eller sociala situationer som utspelar sig i den verkliga världen. Det är deltagarnas åsikter och tankar som är det betydelsefulla (Bryman, 2018). En kvalitativ analys erbjuder dessutom flera förklaringar och tolkningar eftersom det sällan bara finns en korrekt tolkning av en situation eller intervju. Beroende på hur insamlad data tolkas kan slutsatserna variera beroende på vem det är som analyserar. Det bjuder in till en vidgad förståelse av ett forskningsresultat genom att ta del av flera olika synvinklar från en och samma situation eller intervju (Denscombe, 2016).

Syftet med vår studie är att generera ny kunskap om förskollärares psykiska ohälsa relaterat till arbetsmiljön och för att vi ska kunna undersöka studiens syfte anser vi att en kvalitativ analys är högst relevant för vår studie. Bryman (2018) menar nämligen att en kvalitativ forskare har en nyfikenhet att vilja förstå och undersöka beteenden, åsikter och handlingar i sin naturliga kontext. Tyngden ligger på att skapa en djupare förståelse av forskningsfynden vilket är förenligt med vår studies syfte.

3.4 Intervjuer

Vi har gjort ett medvetet val att använda oss av semistrukturerade intervjuer i vår studie eftersom det är en insamlingsmetod som utgår från människors personliga berättelser, tankar och åsikter. Inom småskalig kvalitativ forskning skriver Denscombe (2016) att det är vanligt förekommande att använda semistrukturerade intervjuer eftersom det möjliggör till att undersöka ämnen och frågeställningar mer på djupet för att få fylliga och detaljerade svar. Bryman (2018) skriver även att kvalitativa intervjuer är flexibla och kan

anpassas beroende på vilka svar som inkommer under intervjun. Intervjuaren formulerar frågor i förväg utifrån studiens syfte men fördelen med att använda en semistrukturerad intervju är att det går att utveckla, ändra och lägga till frågor under intervjuns gång. Eftersom intervjuns tyngdpunkt ska ligga på hur den intervjuade uppfattar och tolkar ett ämne eller en frågeställning förklarar Bryman (2018) att det även går att kalla semistrukturerade intervjuer för djupintervjuer. Däremot poängterar Kvale och Brinkmann (2014) att intervjuaren ska förhålla sig neutralt och lyssna för att inte påverka intervjun. Om det är ett känsligt ämne som diskuteras är det dock positivt om intervjuaren ger lite av sig själv och inte är opersonlig. Det är en konst att avväga det sociala avståndet. Balansgången är hårfin mellan att få ett värdefullt informativt svar utan att den intervjuade ska känna sig kränkt eller utstuderad.

Förberedelserna inför en intervju är att formulera intervjufrågor utifrån studiens frågeställningar och eventuellt utföra en pilotstudie för att kontrollera att frågorna är relevanta för studien. Vi kommer att undvika slutna ja eller nej frågor och istället använda oss av öppna frågor som uppmuntrar till fylliga detaljerade svar. Det hjälpmedel som kommer att användas vid intervjuerna är mobiltelefoner för ljudupptagning. Enligt Denscombe (2016) är fördelen med intervjuer att den utrustning som krävs är relativt enkel och att dokumentationen är fullständig. Dock är det i det senare skedet tidskrävande att transkribera de inspelade ljudfilerna som kan ta flera timmar att gå igenom. Samtidigt som ljudupptagning samlar in fullständig data om vad som sagts i ett samtal eller en intervju, går man miste om kroppsspråk och ansiktsuttryck som kan vara av betydelse för att få en helhet av insamlad data Denscombe (2016). Med det i åtanke valde vi, som tidigare nämnts, att i tre av fyra intervjuer fysiskt eller digitalt se respondenterna under tiden intervjun genomfördes för att inte gå miste om kroppsspråk och ansiktsuttryck.

Kvale och Brinkmann (2014) belyser vikten av att den som genomför en intervju med känsliga och/eller personliga frågor måste ha förmågan att skapa en tillitsfull och respektfull relation med den som blir intervjuad. Det är även viktigt att som intervjuare kunna erbjuda en trygg och lugn atmosfär där intervjun kommer att äga rum. Syftet med vår studie är att generera ny kunskap om hur arbetsmiljön påverkar förskollärares psykiska hälsa. Om de intervjuade förskollärarna inte känner sig trygga kommer de högst

troligen inte att vilja prata om sina privata händelser, tankar och upplevelser vilket i sin tur kommer påverka studiens resultat negativt. Vidare skriver Kvale och Brinkmann (2014) att det är en fin balansgång att förhålla sig till vid intervjuer kring ett känsligt ämne. Dels för att komma åt värdefull information, dels för att visa respekt och inte kränka den intervjuades integritet.

3.5 Urval

Vi har valt att använda oss av explorativa urval och målstyrda urval. Enligt Denscombe (2016) används främst explorativa urval för att undersöka ämnen som är relativt outforskade och som kan generera nya teorier och kunskap. Genom att använda sig av explorativa urval ökar sannolikheten att få syn på sällsynta, intressanta och/eller ovanliga aspekter som kan vara relevanta för studiens resultat. Det framgår även att det främst är i småskaliga forskningsprojekt som explorativa urval används med anledning att det möjliggör att studera urvalet mer djupgående och detaljerat (Denscombe 2016). Vi har därför valt att intervjua fyra förskollärare som har varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Anledningen till att exkludera barnskötare och obehörig personal vid intervjuerna är på grund av att förskollärare i dagens samhälle främst har det övergripande ansvaret över barngrupperna och utbildningen. Det innebär mycket planering, reflektion och dokumentation vilket ställer höga krav på förskollärarna. Höga krav och många arbetsuppgifter är enligt Försäkringskassan (2014) en av många anledningar till att förskollärare sjukskriver sig på grund av psykisk ohälsa. Eftersom syftet med studien är att undersöka hur arbetsmiljön påverkar förskollärares psykiska ohälsa togs beslutet att även använda oss av ett målstyrt urval. Det innebär enligt Bryman (2018) att studiens urval anpassas och väljs utifrån de frågeställningar och syfte som har formulerats. Kriterierna vi ansåg behövde uppfyllas av intervjupersonerna i den här studien var; att de ska vara förskollärare samt att de ska ha varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Genom att använda studiens frågeställningar som grund för att formulera urvalskriterier har deltagarna som valts ut varit relevanta för studiens syfte och resultat. Vidare förklarar Bryman (2018) att det inte går att generalisera resultatet utifrån ett målstyrt urval då de är specifikt utvalda för att undersöka ett visst bestämt ämne eller problem. Fördelen med ett litet urval är dock att det finns mer tid till analys och bearbetning av insamlad data som möjliggör att finna relevanta aspekter som gynnar studiens resultat (Bryman, 2018).

3.6 Etiska överväganden

Förskollärarna som deltog i studien blev tilldelade ett missivbrev med information om studiens syfte, frågeställningar och genomförande. Det framgick dessutom i missivbrevet vilken betydelse deras medverkan skulle få för studiens resultat och hur viktigt det är att studiens ämne undersöks. Bifogat i missivbrevet fanns även ett samtyckesformulär samt vilka etiska ställningstaganden som kommer att beaktas vid hantering av insamlad data. I enlighet med Denscombe (2016) fick de berörda förskollärarna en tydlig och konkret information om studien och deras deltagande innan de skriftligt gav sitt samtycke och medgivande till att bli intervjuade. När de tillfrågade förskollärarna skriftligt givit sitt medgivande till att delta i studien, var samtliga parter informerade om att all insamlad data kom att användas i syfte att producera en studie som gynnar vidare forskning av ämnet (Denscombe, 2016). Den intervju som genomfördes digitalt, över en videochatt, fick missivbrevet uppläst och respondenten fick ge sitt muntliga samtycke. Vi var även noga med att förtydliga att det endast skedde en ljudinspelning under intervjun och ingen videoupptagning. Efter de digitala intervjuerna skickade vi ut ett brev med missivbrevet till respondenterna för att även få en fysisk underskrift av samtyckesblanketten som sedan skickades tillbaka till oss.

De etiska överväganden som gjorts går att koppla till Vetenskapsrådets (2017) fyra huvudkrav inom de forskningsetiska principerna; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Förutom ett missivbrev med information om studien och samtyckesblankett framkom det även att all hantering av insamlad data kommer att hanteras konfidentiellt och att de medverkande kommer hållas anonyma med fiktiva namn för att ingen ska kunna urskilja deras identitet (Vetenskapsrådet, 2017). Eftersom vi valt att undersöka ett känsligt ämne som berör förskollärares psykiska hälsa och mående var vi mycket måna om att informera de medverkande att deras deltagande i vår studie är frivilligt. Att det sker på deras villkor och om någon part väljer att avbryta mitt i en intervju eller efteråt kommer allt material som eventuellt samlats in att förstöras. Denscombe (2016) förklarar vikten av att informera studiens alla deltagare om deras rätt att dra sig ur och avbryta sin medverkan när som helst och att deras beslut alltid kommer att respekteras och bemötas vänligt och förstående.

3.7 Bearbetning och analys genom den grundade teorin

Efter datainsamlingen började det stora arbetet att transkribera all data och sedan noggrant analysera utifrån vad som är viktigt och betydelsefullt för studiens syfte och resultat. Då vi har utfört intervjuer med fyra forskollärare har vi en stor mängd ljudinspelat material att bearbeta. Transkriberingen kommer inledningsvis börja med att skriva ut all ljudinspelning i text. Denscombe (2016) förklarar hur det kan vara utmanande att bearbeta en stor mängd data och att det ofta tar flera timmar att gå igenom en timmes material. De faktorer som påverkar transkriberingen är vilken typ av insamlingsmetod som har använts samt hur bra ljudkvaliteten är. Det är även av betydelse om det är ett inspelat samtal mellan två parter eller om det är flera röster inblandade att sålla mellan. Det är betydligt enklare att urskilja vad som sägs i personliga intervjuer mellan två personer. Allt ljudinspelat material ska föras över till text och då kan det även behöva läggas extra tid för att korrigera grammatik och meningsbyggnader eftersom människor sällan pratar lika korrekt som de gör i skriven text (Denscombe, 2016).

När transkriberingen var gjord och allt ljudinspelat material överförts till skriftlig text började analysen. I kvalitativ forskning finns det ett flertal olika tillvägagångssätt att tillgå och vi har valt att genomföra vår analys utifrån en Grundad teori (Denscombe, 2016; Bryman, 2018). Den Grundade teorin förespråkar att datainsamling och analys sker parallellt med varandra, då det kan dyka upp nya intressanta aspekter och tolkningar som kan vara relevanta att vidare studera eller ha i beaktande. Detta går att benämna som ett teoretiskt urval vilket innebär att datainsamling och analys bildar en helhet som hänger ihop (Fejes & Thornberg, 2015). Eftersom det kan uppstå nya tankar under analysen är det enligt Denscombe (2016) viktigt att använda sig av minnesanteckningar, ett så kallat memo, för att sortera och organisera sina tankar och beslut. Det gör det enkelt att återkomma till ett memo för att upplysa sig om tankarna bakom de beslut som är tagna gällande analysen. Den Grundade teorin är relevant för vår studie eftersom den ofta används vid transkribering och analys av kvalitativa forskare som använder sig av bland annat intervjuer och observationer. Genom att använda oss av den Grundade teorin krävs det att vi genomför en detaljerad och noggrann granskning av transkriberingen för att kunna utföra studiens analys. En viktig del inom den Grundade teorin är enligt Bryman (2018) att nå en teoretisk mättnad, vilket innebär att all insamlad data är noga analyserad

och bearbetad till den grad att det inte uppstår fler nya infallsvinklar eller insikter. Forskaren är alltså nöjd med kvaliteten av kodningen och kategoriseringen av insamlad data.

Vid analys av det transkriberade materialet behövde vi använda oss av deltagarnas Main Concern, se kapitel 3.1.2 för förklaring av begreppet, för att kunna koda insamlad data. Kodning betyder att man etiketterar och organiserar insamlad data på ett övergripande sätt. Först och främst tas det ett beslut om vilken typ av enhet som ska användas vid kodning. Det kan förslagsvis vara siffror, bokstäver, färger och/eller fiktiva namn etc. Kodning gör det möjligt att kategorisera viktiga aspekter i en studie som vidare kan undersökas och utforskas (Bryman, 2018; Denscombe, 2016). Vi kodade insamlad data utifrån vad som var av intresse för vår studie och i nästa steg kategoriserade vi koderna utifrån deras gemensamma faktorer. I början av processen hade vi ett stort antal koder och det upplevdes en tid som övermäktigt. Vi kategoriserade sedan insamlad data flertalet gånger igen för att komprimera antalet kategorier, sälla bort det som är oväsentligt för studien och identifiera våra nyckelbegrepp. Enligt Bryman (2018) utgör kategoriernas nyckelbegrepp grunden för studiens teorier och resultat. När vi hade lyft studiens nyckelbegrepp formulerade vi relevanta huvud- och underrubriker att använda oss av vid presentation och diskussion av studiens resultat. Denscombe (2016) lyfter även tolkningsperspektivet som en central del i en kvalitativ analys eftersom ingen tolkar samma data på samma sätt. Hur en person tolkar någonting beror på att alla människor generellt fokuserar på olika saker och är intresserade av olika saker, men det påverkar även vilken bakomliggande erfarenhet en person har kring ämnet som tolkas. Med det sagt betyder det att det sällan finns ett rätt svar på en studie och även om vi i vår studie om psykisk hälsa hos förskollärare relaterat till deras arbetsmiljö kommer fram till en slutsats, betyder inte det att det är den enda rätta tolkningen.

4. Redovisning av resultat

Efter bearbetning av studiens insamlade data har resultatet formulerats för att besvara studiens frågeställningar; *Hur talar förskollärare om stress på arbetet? Hur påverkas förskolans verksamhet av förskollärares psykiska hälsa?* Eftersom syftet med studien är att generera ny kunskap om förskollärares arbetsmiljö med avseende på psykisk hälsa och stress har vi valt att dela in resultatet i fyra relevanta kategorier där samtliga går i linje med varandra. Under det här kapitlet kommer studiens resultat att presenteras utifrån underkategorierna; *Förskollärares uttalanden om stress och arbetsbelastning i förskolans verksamhet, Konsekvenserna av förskollärares stress och psykiska ohälsa, Förskolechefer och ledning samt Betydelsen av en god samanhållning mellan kollegorna.*

De genererade teorierna som vi kommit fram till utifrån studiens resultat kommer även presenteras som avslutning på kapitlet. Våra intervjuade förskollärare kommer benämnas under koderna förskollärare A, B, C och D för att bibehålla deras anonymitet. Begreppet ledning kommer användas i studien och vi vill förtydliga att innebörden av begreppet är, enligt oss, skolledning samt beslutsfattare i kommuner gällande förskolans verksamhet.

4.1 Förskollärares uttalanden om stress och arbetsbelastning i förskolans verksamhet

Vi har intervjuat fyra förskollärare som är eller har varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Samtliga anser att deras sjukskrivning i allra högsta grad beror på arbetsmiljön i förskolans verksamhet. Vid bearbetning av insamlad data går det att urskilja likheter i respondenternas utsagor som har lett fram till fyra betydande faktorer som påverkar arbetsmiljön i förskolan. De talar om en hektisk och stressig tillvaro med stora barngrupper i lokaler som inte är anpassade för verksamheten. En stor personalomsättning och vikarier som inte går att förlita sig på bidrar till en dålig sammanhållning mellan kollegorna och i arbetslagen. Alla de här sakerna är faktorer som respondenterna beskriver som bidragande orsaker till deras stressiga arbetsmiljö.

4.1.1 Underbemanning och vikarier

Ofta är verksamheten underbemannad på grund av kollegor som är sjuka, sjukskrivna eller hemma för vård av barn (VAB). Det leder till att en stor del av personalen består av vikarier. Inte allt för sällan händer det att vikarierna, som är insatta för att assistera och underlätta verksamheten när ordinarie personal är borta, står med händerna i kors eller med mobilen istället för att utföra sina arbetsuppgifter. Ibland finns det även brister i språket som gör att vikarien inte förstår exakt vad som krävs av den och det uppstår lätt missförstånd. Det är alltså inte säkert att vikarien dels har förstått vad som ska göras och dels att det kanske inte blir gjort. Det gör att den ordinarie personal som är på plats ofta får utföra både sina egna och den sjuka kollegans arbetsuppgifter. Här följer ett utdrag från intervjun med förskollärare A, gällande personalbristen i förskolan och vikarier som inte utför sina tilldelade arbetsuppgifter:

”Man får stå tillbaka många gånger, till det man har planerat. Man får vända ut och in på sig själv (...)” – Förskollärare A

I detta citat framgår det tydligt hur stressad och överbelastad hon har känt sig i sin yrkesroll när kollegorna varit sjuka, sjukskrivna eller hemma på grund av VAB. Poängen med att sätta in en vikarie fallerar när den ordinarie personalen inte kan förlita sig på vikarierna. Respondenterna i den här studien har tryckt på att det arbetar och anställs alldeles för mycket personal som inte har någon adekvat utbildning. En del har aldrig arbetat med barn eller människor förr och har absolut inga kunskaper om vad det innebär att arbeta som pedagog i förskolan. Ständigt finns det en oro och stress över att inte veta vem man kommer arbeta med dagen efter. Behöver kollegorna omorganisera sig i huset och avstå från planeringen för att hålla verksamheten flytande? Allting måste omprioriteras. Vad är viktigast att göra, vad kan vänta?

4.1.2 Arbetsrelaterad stress

Vidare talade respondenterna om att de aldrig riktigt kunde koppla av, de kände alltid en ständig stress inom sig. Nedan följer de ord som förskollärare C använde då hon beskrev sin arbetsrelaterade stress:

”Jag var helt slut när jag kom hem från jobbet, jag fick gå och lägga mig (...). Man kunde liksom inte slappna av och komma till ro.” – Förskollärare C

Citatet visar det faktum att hennes arbetsrelaterade stress sannerligen påverkade hela hennes liv, vilket även resterande respondenter var eniga om. På grund av personalbrist och en stor, orolig barngrupp upplevde de att det var svårt att vara närvarande i stunden. Ofta var de själva med stora delar av barngruppen för att de andra kollegorna skulle kunna gå på rast. Samtliga har upplevt vid flertalet gånger att det inte fanns någon möjlighet att ta sina raster, ibland hann de inte ens gå på toaletten. Rasterna är en viktig del för ens personliga återhämtning och den bortprioriteras ofta.

4.1.3 Skuld känslor och uppgifter utanför deras yrkesprofession

En viktig aspekt som alla fyra förskollärare har lyft var att de ständigt hade dåligt samvete över allt de inte hann med på sin arbetstid. All planerad verksamhet som de flera gånger fick bortprioritera för att de var upptagna med att hålla verksamheten flytande. De berättar att det var svårt att släppa arbetet när de kom hem. Arbetet fanns alltid med i bakhuvudet, vilket var oerhört psykiskt påfrestande. Varje kväll visste de vad som väntade kommande dag och många dagar kändes det motigt att gå till arbetet med vetskapen att det säkerligen kommer vara lika stressigt, underbemannat och högljutt ytterligare en dag. Samtliga respondenter var eniga om att en förskollärare ska vara pigg, glad och alert och alltid ska se till varje barns behov utifrån deras egna förutsättningar. Barnen ska känna sig sedda och få möjligheterna att utvecklas varje dag. En av respondenterna uttryckte sig så här angående sitt uppdrag i förskolan:

”Vi får inte förutsättningarna för att göra ett bra jobb med en bra arbetsmiljö.” – Förskollärare D

Citatet visar på att hon har upplevt en obalans mellan sin arbetsprestation och sin arbetsmiljö. Enligt henne är det ena beroende av det andra och tvärtom. Tyvärr är det barnen som får dra nitlotten eftersom förskollärarnas fokus istället har hamnat på att rodda en hel verksamhet med dokumentation, planeringstid, pussla ihop raster och omorganisera personal och vikarier. Det berättades även att förskollärarna ofta fick utföra saker som inte ingår i deras arbetsuppgifter, till exempel att städa, tvätta, rensa ogräs, laga

mellanmål och diska. De intervjuade förskollärarna var eniga om att alla extra uppgifter görs på bekostnad av barnen. De hinner inte med barnen och det finns sällan tid till att njuta av barnens utveckling och lärande.

4.1.4 Den fysiska miljön i förskolans verksamhet

Förutom att arbetsmiljön i förskolan är bullrig, intensiv och högljudd med stora barngrupper och underbemannad personal talar även respondenterna om att den fysiska miljön i förskolan är ohållbar. Det byggs förskolor som inte är förskole-anpassade och det startas upp verksamheter i gamla byggnader som varken är gjorda för barn eller pedagoger. Förskollärare C talade om sin förra arbetsmiljö på detta sätt:

”Vi var ute otroligt mycket för att vi inte orkade vara inne, i de små lokalerna.” – Förskollärare C

De tog till en flykt från inomhusmiljön, vilket pekar på en konsekvens till följd av att förskolans fysiska miljö inte är anpassad för verksamheten. Det är alldeles för många barn på för små ytor och det bidrar till en extremt hög stress hos de redan stressade pedagogerna. Ergonomin förhandlas bort och det blir fysiskt tungt för kroppen. Pengarna styr allting och enligt ledningen finns det sällan pengar över att lägga på redskap och material som kan underlätta verksamheten, till exempel höj- och sänkbara skötbord som avlastar pedagogerna från tunga lyft. Enligt respondenterna är den fysiska miljön i förskolans verksamhet under all kritik.

4.2 Konsekvenserna av förskollärares stress och psykiska ohälsa

Gemensamt för respondenterna är att de beskriver sig själva som ganska tuffa, ambitiösa och framåtsträvande personer. Förskollärare B summerar det samtliga respondenter har talat om:

”(...) Tyvärr är det ju så att vi som går i väggen, vi är ju drivande och vi vill att barnen ska ha det bra.” – Förskollärare B

Hon lyfter ett samband mellan utbrändhet och förskollärares drivkraft att göra allt utifrån barnens bästa. Alla älskar yrket och brinner för att förbereda barnen för deras livslånga lärande, men samtliga har även varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. En del flera gånger och en del under en längre/kortare period. De berättar om stora begränsningar i sitt liv, både privat och i sin yrkesroll, på grund av sin psykiska ohälsa. Majoriteten hade upplevt svårigheter med att utföra vardagliga saker som att gå och handla eller gå på släktkalas. Sociala tillställningar, mycket folk och intryck tar oerhört mycket energi och oftast blev de helt slut och dränerade vilket bidrog till att de ofta isolerade sig och undvek att umgås med folk. Det i sin tur påverkade deras sociala relationer. Kärleksrelationer, vänskaper och familjesituationen blev ohållbar eftersom de alltid kände sig orkeslösa, stressade och nedstämda. Respondenterna utvecklade även en rädsla för att delta i sociala sammanhang eftersom de är medvetna om konsekvenserna, att det kommer ta lång tid att återhämta sig. De är medvetna om att de distanserar sig från omvärlden, för att skydda sig själva. Det är psykiskt påfrestande att vara social. De talar om att de har utvecklat panikångest, ljudkänslighet och att de har blivit ganska sköra. Dagligen pågår det en kamp med en själv som inte syns utanpå. Idag har de lärt sig känna igen signalerna som hjärnan sänder ut när det blir för mycket stress och/eller social stimulans. En av respondenterna beskrev sin utbrändhet med följande ord:

”Det finns något som heter hjärntrötthet (...) Min hjärna är nästan, allergisk mot stress brukar jag säga.” – Förskollärare C

Förskollärare C förklarar att hon ofta använder sig av en liknelse med att vara allergisk när hon talar om sin utbrändhet. Enligt henne medför det att personer hon talar med, som inte upplevt psykisk ohälsa, enklare kan relatera och förstå innebörden bättre. Genom att lära känna sig själv och sina egna signaler går det i flera fall att förebygga ett eventuellt bakslag. När man är psykiskt sjuk berättar respondenterna att det även är lätt att man underhåller sig med saker för att distrahera sig från det som är jobbigt. En del blir maniska när det gäller städning eller börjar på en ny hobby som de lägger allt fokus på, medan en del utvecklar en komplicerad relation till mat.

4.2.1 Sjukskrivning

Respondenterna berättar att det dåliga samvetet har funnits där även när de blev sjukskrivna och var hemma. Eftersom det är individuellt hur länge en person behöver vara hemma och vara sjukskriven på grund av arbetsrelaterad stress och/eller utmattningssyndrom, är det i början mycket osäkert hur verksamheten ska agera med vikarier. Innan förskolechefer, ledning och kollegor vet om den sjukskrivna blir borta en kortare eller längre period kan det vara en stor rullans på vikarier tills det vikarien får ett förlängt vikariat. På följande sätt förklarar förskollärare C sin upplevelse av sjukskrivning och det dåliga samvetet:

”Det är ju väldigt sårbart när man är hemma så länge och man känner ju alltid ständigt dåligt samvete över att man är hemma och över att man inte är som de andra kollegorna.” – Förskollärare C

Enligt henne beror det dåliga samvetet på att den som är hemma och är sjukskriven känner skuld över att den har lämnat sina kollegor med vikarier. Konsekvensen av det kan bli en orolig barngrupp på grund av ett ständigt flöde med ny personal som de inte känner en trygghet och tillhörighet till. Det gäller även barnens vårdnadshavare som behöver bygga upp en ny tillit och ett förtroende till vikarien. Barn och vårdnadshavare känner sig trygga med ordinarie personal och verksamhet men om en pedagog blir sjukskriven på obestämd tid ruckas hela verksamheten, den blir inte densamma som om den sjukskrivna ordinarie pedagogen hade varit på plats. En psykolog, som en av respondenterna regelbundet träffar, påstår att det nästan tar dubbelt så lång tid att bli frisk som det tar att bli sjuk. Enligt psykologen går det inte att säga att man är frisk förrän man klarar av att göra alla saker som man kunde göra innan man blev sjuk.

4.2.2 Barn, verksamhet och vårdnadshavare

Stressade och utmattade förskollärare påverkar inte endast de själva. Respondenterna beskriver att även verksamheten, kontakten med vårdnadshavare och inte allra minst barnen påverkas. Det blir inget professionellt bemötande mot barnen, vårdnadshavare eller kollegor, eftersom det alltid finns en underliggande stress och irritation. De har inget tålamod längre och det i kombination med irritationen och stressen inom sig kan visa sig genom att barnen kanske får en tillsägelse som inte var befogad. Barnen blir då oroliga

och stressade av att inte förstå varför en pedagog reagerar som den gör. De känner av stämningen och förstår att något inte stämmer. Barn är lyhörda och det är självklart att pedagogernas stress även påverkar barnen. Oavsett om det gäller barn eller vuxna är man generellt mer stressad ju större sammanhang man befinner sig i. Det är också stressande för barnen att vara en del av en stor barngrupp som är högljudd, bullrig och i många fall hektiskt. Många gånger får inte barnen den tryggheten och omsorgen de behöver på grund av att pedagogerna inte hinner. De är upptagna med att fokusera på de krävande barnen och alla olika arbetsuppgifter. Det kan skapas en osäkerhet hos barnen när de känner att förskollärarna inte hinner med dem. Ibland behöver barnen en trygg famn att krypa upp i, bli tröstad eller bara få ventileras om allt mellan himmel och jord. Förskollärare C resonerar på följande sätt:

”Är personalen trygg så är ju barnen trygga. Glad personal ger glada barn, så är det ju. Det smittar ju av sig. Kan inte vi vara balanserade så kan ju inte barnen vara balanserade.” – Förskollärare C

I ovan citat beskriver hon att barnen känner av pedagogernas energi och blir negativt påverkade. Alla respondenter var eniga över att det är till barnens nackdel att pedagogerna stressar. Det påverkar även barnens utbildning och utveckling som blir lidande när pedagogerna inte hinner med den planerade verksamheten.

4.2.3 Vägen tillbaka till arbetslivet

Vägen tillbaka till arbetet efter en sjukskrivning är inte enkel. Dels för att kroppen och hjärnan har blivit känsligare mot bland annat stress, ljud och intryck, men dels för att personen som har varit drabbad av psykisk ohälsa sällan okomplicerat kan återgå som vanligt till arbetet i förskolan. Ingen av respondenterna arbetar kvar på samma arbetsplats som innan sin sjukskrivning. Förskollärare D har till och med börjat fundera på att byta yrke. Hon formulerar sig såhär:

”Jag står idag och väger över om jag ska fortsätta arbeta inom detta yrke eller inte. (...) jag kommer ta kål på mig själv om jag fortsätter tyvärr.” – Förskollärare D

I citatet lyfter respondenterna ett dilemma hon står inför gällande sin väg tillbaka in i arbetslivet. Anledningen till att hon står inför detta dilemma är för att hon kommit till insikt med att hennes psykiska ohälsa är relaterat till hennes yrke, till skillnad från en annan respondent som förklarade att det var arbetsmiljön på just den arbetsplatsen som var katastrof för henne och det blev betydligt bättre för henne av att byta förskola. Men det fungerade tyvärr inte för alla respondenter, då det var yrket i sig som blev för påfrestande för kroppen och psyket. Anledningen till att det nästintill är omöjligt att gå tillbaka till samma arbetsplats som innan en sjukskrivning är, enligt samtliga respondenter, att kroppen och hjärnan ständigt påminns och relaterar miljön, kollegorna, och barnen till ens psykiska ohälsa och hur dåligt de hade mått. Allt kommer tillbaka då, känslor, tankar, allting. Det blir en påminnelse om hur sjuk man har varit och hur misslyckad man har känt sig. Det talades om att det var viktigt att arbetspröva och våga prova andra ställen. Dels för att själv komma till insikt med om man faktiskt kommer att klara av att arbeta, men dels för att vänja kroppen succesivt vid tempot. Efter att ha varit sjukskriven länge går det inte att förvänta sig att man ska kunna börja arbeta heltid direkt.

Respondenterna lyfter några positiva aspekter som har kommit ur deras sjukskrivningar. De har lärt känna sig själva på djupet och lärt sig vikten av att lyssna på kroppen och dess signaler. Några av respondenterna hade regelbundet börjat utöva yoga för att återhämta sig. De berättade även att det har varit fridfullt att befinna sig i skog och natur. Att det ger ett inre lugn och en slags avkoppling att andas frisk luft, röra på sig och lyssna på naturens tysthet. Alla trycker på vikten av att hitta redskapen för återhämtning och lära sig stänga av alla jobbiga tankar och känslor för en stund. Det är jätteviktigt och något som alla var eniga om borde lyftas mer på lärarutbildningen.

4.3 Förskolechefer och ledning

Alla respondenter var överens om att varken förskolecheferna eller ledningen hade tagit sitt ansvar gällande sina anställdas hälsa i de här fyra specifika fallen. Vidare beskriver respondenterna att de upplever att förskolecheferna och ledningen är medvetna om att det är en undermålig och ohållbar arbetsmiljö med personal utan behörighet, stora barngrupper på liten yta, höga krav med mera. Respondenterna berättar att på deras arbetsplatser har samtliga upplevt att pengar och tid är en stor bristvara. Deras verksamheter har blivit lidande till följd av att förskolecheferna varit pressade från

ledning och kommuner och behövt spara in på pengarna. En av respondenterna har även tagit upp detta med fackförbundet vid ett flertal tillfällen samt själv varit skyddsombud och fört budskapet vidare, men enligt henne verkar de inte vilja se att pengar och tid är det huvudsakliga problemet. Enligt respondenterna måste det börja ställas krav på gedigen kunskap och utbildning, det vill säga att pedagoger och förskolechefer ska få den utbildning som är relevant för deras yrkesutövning. Till exempel kommunikation, ledarskap, pedagogik samt konflikthantering. Detta bör vara krav som inte ska kunna förhandlas bort. En av respondenterna anser att om förskolorna uppfyller kraven, kommer en högre kvalitet att nås, både i den pedagogiska verksamheten men även för pedagogernas arbetsvillkor.

4.3.1 Försäkringskassan och ledning

Respondenterna beskriver att de första veckorna hemma som sjukskriven brukar gå bra. Därefter vill dock Försäkringskassan att man ska återvända till arbetet. De vill inte sjukskriva en längre och de menar att man får känslan av att de inte tror på en. Samtliga respondenter tycker det är mycket krävande och jobbigt att hela tiden behöva förklara sig och stå till svars för sin sjukdom. Att inte känna sig betrodd när man mår dåligt och behöva kämpa för att få rättelse är frustrerande. Detta är något som förskollärare C betonade i intervjun och såhär uttryckte hon sig gällande det:

”Och när varken Försäkringskassan, cheferna eller Lärarförbundet tror på en (...) då känner man att det inte går längre, hälsan är alldeles för viktig.” – Förskollärare C

Citatet bekräftar samtliga respondenters upplevelser av sina bemötanden med både Försäkringskassan och sina förskolechefer. Trots att respondenterna hade både läkares och psykiatrikers utlåtanden ville Försäkringskassan ändå inte förlänga deras sjukskrivning. Det resulterar i att förskollärarna återvänder till arbetet ett tag till och kämpar på ytterligare, för att sedan hamna i samma sits igen.

4.3.2 Förskolecheferna brister i sin ledarroll

I kommunen där en av respondenterna tidigare arbetat har förskolecheferna en skyldighet att hålla möte, ett så kallat uppföljningssamtal, med sina anställda om de är sjukskrivna mer än sex gånger på ett halvår. Detta för att förskolechefen ska kunna fråga varför man

är sjuk så ofta och där man själv har möjlighet att förklara läget, som exempelvis att det är stressigt, hög arbetsbelastning eller att situationen är ohållbar. Dock upplever respondenten att de förskolechefer hon haft inte har lyssnat på henne, de har inte varit lyhörda för signalerna. Vidare beskriver hon att de genom åren inte hanterat hennes stress och psykiska ohälsa på ett bra sätt. Specifikt var där en förskolechef som uttryckt att det antingen bara var att gilla läget eller börja se sig om efter ett annat arbete. Detta sa förskolechefen precis när respondenten kommit tillbaka efter en sjukskrivning på grund av utbrändhet. Förskolechefen upplevdes ha haft en hård ton och hade ingen förståelse alls.

En av respondenterna berättar att när hon först blev sjuk ville hennes förskolechef inte ens berätta det för hennes kollegor och anledningen till att respondenten blev sjuk var just på grund av kollegorna. Respondenten blev så illa behandlad av sina kollegor att hon till slut valde att försöka ta sitt liv. Här valde förskolechefen att försöka förbise händelsen och ignorera det som hänt genom att inte ta upp det med sina anställda. Dock har både respondenten och hennes familjemedlemmar kämpat för att respondenten inte ska förbli osynlig. De tvingade förskolechefen att berätta för sina anställda med avsikten att inget liknande får inträffa igen. Respondenten och hennes familj kände att kollegorna måste få veta att de är orsaken till den psykiska ohälsan som ledde till att hon försökte ta sitt liv, hon kände att de behövde rannsaka sig själva för att förändras.

4.3.3 Vikten av en god kommunikation

Alla respondenter var eniga om att hade det funnits mer pengar och resurser så hade förskolornas kvalitet blivit markant bättre. Tyvärr så handlar mycket i förskolorna om pengar idag. Istället för att verkligen få det att bli bra på djupet görs mycket idag endast för att göra förskolecheferna nöjda, det vill säga, utåt sett ser det bättre ut än vad det är. Enligt respondenterna upplever de att många förskollärare de arbetat med endast gör det som de blir tillsagda just för att rädda sitt eget skinn. De vill göra förskolecheferna tysta och nöjda trots att de själva egentligen inte är nöjda. I citatet nedan beskriver förskollärare A sina tankar om vikten av att en förskolechef har en god kommunikation gentemot sina anställda:

”Det skyller på barngruppen och arbetsmiljön, men egentligen handlar det inte om det, för det handlar om din chefs kompetens och hans förmåga att samarbeta, kommunicera och leda. Och fram för allt så måste rektorerna och cheferna öppna upp för att driva förändring med nya kunskaper.” – Förskollärare A

Respondenten lyfter att förskolechefer bör ta sitt ansvar för att skapa en god och öppen kommunaktion på sin arbetsplats. Det genererar i en bättre kvalitet i verksamheten. Vidare beskriver respondenterna en önskan om att förskolechefer och ledning ska vara lyhörda och lyssna till förskollärarnas behov. De ska även i samråd med facket, forskning och HR skapa bra förutsättningar för alla parter.

4.4 Kollegor

En viktig aspekt som framkommit vid framskrivning av studiens resultat är vilken roll kollegorna har på en persons psykiska hälsa. Respondenterna talar om sina kollegor både som orsak till sin psykiska ohälsa, men även som ett stöd och en trygghet. Kollegorna är varandras arbetsmiljö och det går att tolka som en oerhört viktig aspekt. Nedan kommer resultatet att belysas utifrån båda synvinklarna, kollegor som ett stöd i arbetsmiljön och kollegor som orsak till psykisk ohälsa.

4.4.1 Kollegor som stöd

Tre av respondenterna skildrar likartade berättelser när de beskrev sina kollegor och hur en bra kollega bör vara. De alla la stor vikt vid att kunna kommunicera med varandra för att ha ett bra, fungerande och stöttande arbetslag. De förklarade under intervjuerna att det är viktigt att vara öppna mot varandra i arbetslaget, att man både ska våga och kunna prata om vad som helst utan att bli dömd. Vidare beskriver de att personalen bör ses på fritiden och göra roliga saker tillsammans för att bli ännu mer sammansvetsade. Detta styrker vad förskollärare A uttryckte under intervjun:

”Skapa tid för samtal med kollegorna, ställ de kraven! Att få tid till att prata om sin arbetsmiljö. För vi är vår arbetsmiljö. Att arbeta under hög stress som vi gör med vikarier, stora barngrupper, den fysiska miljön och allt vad det kan innebära, gör att vi behöver prata med

varandra om hur vi kan hjälpa och stötta varandra. För i slutändan så är vi varandras arbetsmiljö.” – Förskollärare A

I citatet pekar hon på betydelsen av att kollegorna fungerar som ett stöd för varandra. Det är viktigt att kunna komplettera varandra, lyfta varandra och viktigast av allt, ha tillit till varandra. Att vara en bra kollega och ett bra stöd innebär också att man, enligt samtliga respondenter, kan prata och kommunicera med sina kollegor om man misstänker att hen mår psykiskt dåligt. För det kan vara så att personen som mår dåligt inte förstår, eller märker att hen är på väg att bli utbränd förrän det är för sent. I intervjun med förskollärare B förklarar hon hur hon ser på detta:

”Dock får man vara beredd på att kollegan som får frågan ”hur mår du?” kanske brister totalt. Tyvärr är vi ju lite rädda och känsliga för ledsamhet och sorg i Sverige. Allting ska ju egentligen vara så himla bra hela tiden. Och jag tror att det är det man vill i arbetslivet med. Man ska inte lyfta det som är jobbigt, för då måste vi prata om det.” – Förskollärare B

Enligt henne måste kollegorna våga ta de här samtalen med varandra och inte förbise det på grund av rädsla för responsen. Kollegorna har ett ansvar att stötta och hjälpa varandra. Respondenterna beskriver att det är viktigt att fånga upp tecken på psykisk ohälsa i arbetsmiljön, och prata om vad det är som gör att personen i fråga mår dåligt, för att sedan kunna åtgärda problemen. Kommunikation är a och o i ett arbetslag, det är vad som gör ett arbetslag starkt och sammansvetsat.

4.4.2 Kollegor som orsak till stress

Den fjärde respondenten har en helt annan berättelse gällande sina kollegor i förskolans verksamhet. Det var inte stressen och de höga kraven som gjorde att hon blev sjukskriven på grund av psykisk ohälsa, utan det var kollegorna som var anledningen till att hon mådde dåligt. Hon förklarade sin situation på följande sätt:

”Jag är inte utbränd av barnen. Barnen är ju de som ger mig livsenergi. För mig är det kollegorna som bränt ut mig. Jag började tvivla på mig själv, tappade mitt självförtroende och fick skuld känslor när kollegorna

hela tiden skällde ut mig. Från att ha varit jättekompent, till att inte vara någonting, jag kände inte igen mig själv.” – Förskollärare B

Det framkommer från citatet att kollegorna utarmade hennes kompetens som pedagog. Vidare beskriver hon att kollegorna ständigt var otrevliga mot henne på grund av att hon inte ville arbeta på samma sätt som dem. De hade så mycket konflikter inom arbetslaget att de inte nådde målen de satt för året, vilket resulterade i att barnen blev lidande. Respondenten kände stora skuld känslor gentemot barnen för att de lämnades över till grundskolan och saknade de förkunskaper som krävs och stor del av detta berodde på att inget blev gjort i förskolan. Det uppkom ständigt dilemman som tog tid från barnen. Trots att respondenten försökt förklara för kollegorna hur hon kände ville de inte ändra på någonting i verksamheten, eftersom de har gjort exakt likadant i alla år som de arbetat i förskola. Till slut gick respondenten in i väggen, det gick så långt att hon försökte ta sitt liv på grund av hur otroligt påhoppad hon kände sig av sina kollegor. Nedan följer de ord som respondenten använde då hon beskrev kollegornas handlingar:

”Och så jobbar de i förskola, det gör ju så att jag förstår varför barn mobbar i dagens förskolor. Jo, för de ser ju det från oss vuxna, vi ska ju vara deras förebilder, de tar efter det vi gör och mobbar vi vuxna varandra, och är otrevliga mot varandra, framför barnen, så är det inte konstigt att barnen gör likadant.” – Förskollärare B

Hon beskriver att det är viktigt att pedagoger är ett gott föredöme för barnen eftersom barn gör som de vuxna gör och det är inte alltid till det positiva. Respondenten ville träffa kollegorna och komma fram till en lösning på problemet men de vägrade. De ville inte förändras för någon. De totalvägrade och var inte alls öppna för att finna en lösning.

4.5 Genererade teorier

Genom resultatet kunde vi urskilja två kärnkategorier som återkommit frekvent. Dessa är förskolechefer och kollegor. Respondenterna talar mycket om förskolechefernas ansvar. Likaså talar de om vikten av bra kollegor som stöd i den hektiska arbetsmiljön. En god kommunikation benämns även mycket gällande både förskolechefer-kollegor och kollegor sinsemellan. Eftersom det var detta som respondenterna fokuserade på under intervjuerna blev det även våra main concerns. Vårt teoretiska perspektiv, den Grundade teorin, har hjälpt oss att urskilja och avgränsa den insamlade datan för att kunna hitta våra

kärnkategorier och således generera nya teorier. Utöver kärnkategorierna har vi kunnat urskilja olika underkategorier, eller ramfaktorer i resultatet, som exempelvis den fysiska miljön, barngruppens påverkan, höga krav och personalbrist. För att förtydliga är en ramfaktor en teori som grundar sig på att det finns yttre faktorer som förskollärarna inte kan påverka, men som har en stor betydelse gällande verksamhetens utformning (Bryman, 2018).

Det går att urskilja en social aspekt i vår studie genom våra kärnkategorier där vi upptäckt en social dimension. Med en social dimension menar vi relationerna mellan förskolechefer och kollegor samt mellan kollegorna sinsemellan. En bra relation med sin förskolechef eller med sina kollegor var något som respondenterna tryckte hårt på under intervjuerna. Det mellanmännliga mötet blev också en aspekt som vi kunde synliggöra som viktig utifrån kärnkategorierna för en fungerande arbetsmiljö med bra psykiskt mående. Ett mellanmännligt möte är när två personer blir medvetna om varandra, att man ser den andra personen för den som hen är. Det mellanmännliga mötet har stor betydelse för hur medarbetarna skapar mening på sin arbetsplats och framför allt för hur de bygger sina relationer till förskolecheferna på arbetsplatsen.

5. Resultatdiskussion

Under det här kapitlet kommer studiens resultat att analyseras och diskuteras med stöd i forskning, litteratur samt studiens teoretiska perspektiv som har presenterats under kapitel två. I resultatet hittade vi intressanta fynd som vi anser besvarar studiens frågeställningar; *Hur talar förskollärare om stress på arbetet? Hur påverkas förskolans verksamhet av förskollärares psykiska ohälsa?* Kärnpunkterna i resultatet kommer att knytas an till frågeställningarna och relateras till studiens syfte; *att generera ny kunskap om förskollärares arbetsmiljö med avseende på psykisk ohälsa och stress.* Våra metodval kommer problematiseras under en avslutande underrubrik, *Metoddiskussion.*

Arbetsmiljön har visat sig vara en mycket stor del till att förskollärarna är stressade i sin verksamhet och enligt Försäkringskassan (2016) toppar de listorna över högst sjukskrivningsantal på grund av en ansträngande och tuff arbetsmiljö. Respondenterna i studien har alla berättat om undermåliga arbetsplatser som inte är anpassade för barn. Förskolorna är öppnade i gamla lägenheter, det är små ytor, många barn, högljutt och bullrigt och oftast finns där inte verktyg och redskap som är ergonomiska, exempelvis ett höj- och sänkbart skötbord. Alla är överens om att den fysiska miljön är ohållbar. Enligt Försäkringskassan (2014) är just arbetsmiljön en viktig faktor när det kommer till att förklara den psykiska ohälsan. Att arbeta i en bra arbetsmiljö får inte prioriteras bort. Det är precis som Persson & Tallberg Broman (2019) skriver; arbetsmiljön måste bli mer positiv och betryggande, annars kan inte barnen lära sig, utvecklas, känna trygghet och stötta. Mår förskollärarna bra och känner sig nöjda och tillfreds i sin arbetsmiljö gynnar detta både barn, samhälle och verksamhet. Vi måste börja lägga ner mer tid och pengar på dagens förskolor för att uppnå en god kvalitet, vad kommer annars hända med framtidens samhällsmedborgare om alla förskollärare är sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa orsakat av arbetsmiljön? Enligt Lärarförbundet (2020) har sjukskrivningsdagarna med psykisk ohälsa som orsak ökat 104% de senaste sju åren så egentligen borde detta problem inte vara en nyhet för politiker, ledningar och förskolechefer.

Förskolecheferna och ledningen måste bli mer medvetna om problemen som finns i förskolorna och snabbt sätta in resurser för att motverka dessa problem och göra något åt

dem. Förskollärarna går på knäna med den tuffa arbetsbelastning och arbetsmiljö som de befinner sig i och blir de sjukskrivna på grund av exempelvis utbrändhet, då är Försäkringskassan på dem och nästintill tvingar dem att återgå till arbetet. Det är ingen hållbar lösning att låta personalen vara hemma och vila upp sig i någon vecka när de är utbrända eller sönderstressade, det tar så mycket längre tid att kunna må bra igen. Enligt respondenternas berättelser går det att jämföra psykisk ohälsa med en kronisk sjukdom. Den sätter spår och en del påverkas av sin psykiska ohälsa livet ut. Det är lätt att återgå till den negativa spiralen när man utsätter sig för sådant som kan trigga den psykiska ohälsan. Exempelvis genom att återgå till samma arbetsplats. Ingen av respondenterna är längre kvar på samma arbetsplats som innan sin sjukskrivning. Det är mycket sällan som en person som varit sjukskriven av psykisk ohälsa kan återvända till arbetet som innan, eftersom kroppen och hjärnan har blivit mycket känsligare. Respondenterna är alla överens om att det är ledningen och förskolecheferna som brister. Hade de lagt ner mer tid och pengar på förskolorna så hade arbetsmiljön blivit markant bättre. Självklart är det inte så här enkelt i praktiken. Vi ser problemet men det är inte lätt att genomföra, förskolechefer, ledning och kommuner kan inte trolla fram pengar. Vidare talar respondenterna om de höga krav som sätts på dem och att det måste förändras för att skapa ett gott arbetsklimat med ett bra psykiskt mående. Arbetsbeskrivningarna är luddiga i organisationen och respondenterna känner att de ständigt får mer och mer arbetsuppgifter men ingen extra tid till att utföra uppgifterna. Precis som respondenterna berättar, så tycker även vi att det borde börja ställas krav på gedigen kunskap och utbildning såsom utbildningar i kommunikation, ledarskap, konflikthanteringar med mera för att öka kvalitén i förskolorna.

Respondenterna talar om att mycket av det de gör i förskolans verksamhet endast görs för att göra förskolecheferna nöjda. Detta anser vi är ett stort problem. Det är av otroligt stor vikt att ha en god kommunikation och inte tassa runt problemen som finns eller uppstår. Enligt oss är det en kultur som råder inom förskolans verksamhet, en tystnadskultur där förskollärarna inte vågar eller vill säga ifrån, eller trampa någon på tårna genom att ifrågasätta. Istället för att göra som förskolecheferna vill, borde förskollärarna göra det som gör dem nöjda. Det är de som arbetar på avdelningen och då är det av yttersta vikt att de är nöjda med det som görs för att kunna känna glädje och få ett gott psykiskt mående

på sin arbetsplats. Som tidigare sagt, kommunikationen mellan förskolechefer och kollegor, samt kollegor sinsemellan är a och o. Det mellanmännsliga mötet som tidigare nämnts, är viktigt för en god sammanhållning på arbetsplatsen (Aspelin, 2018).

I rapporten gjord av Kecklund, Ingre, Söderström och Åkerstedt (2001) beskriver de några åtgärder för att förbättra och förhindra att lokförarna utvecklar psykisk ohälsa i sin arbetsmiljö, och det som de trycker på mest är att förbättra relationerna mellan lokförare och deras chefer. De trycker även på vikten av att ha ett bra ledarskap, att cheferna är lyhörda och kan fånga upp samt läsa av stämningen bland personalen och ge stöd och uppmuntran. Detta kan kopplas till förskollärarna och deras förskolechefer samt ledning. Respondenterna talar om vikten av en god kommunikation förskolecheferna och dem emellan, samt att förskolecheferna måste vara lyhörda till vad förskollärarna säger eller begär. Skulle förskolecheferna och ledningen bli mer lyhörda, förbättra sin relation till förskollärarna där de kan fånga upp och läsa av olika situationer, tror vi att de skulle inse vad förskolorna faktiskt behöver för att inte haverera. Vi vill dock understryka att alla förskolechefer i förskolans verksamhet inte är som ovan, det finns många förskolechefer som är förstående och har en bra kommunikation med sina anställda, detta var dock inget som respondenterna kunde berätta, då de inte upplevt det själva. En positiv sak som uppkom under intervjuerna var att en av respondenterna berättade om att hennes förskolechef höll uppföljningssamtal med personalen om någon varit sjuk mer än sex gånger på ett halvår. Detta är något som alla kommuner ska ha rutiner för, vilket står tydligt i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) att alla förskolechefer ska göra, så att de kan förstå, hjälpa till och åtgärda problemen innan de leder till en längre sjukskrivning.

Enligt Persson och Tallberg Broman (2019) krävs det även en ekonomisk satsning på förskolan för att kvalitén ska kunna öka. Det är viktigt att se till att det primära, som bland annat utbildning och vård, fungerar först och inte lägga pengar på hobbiesaker som exempelvis att bygga en ny simhall när det redan finns en fungerade i kommunen. Likaså är förståelse viktigt, att förskolecheferna har förståelse till varför en anställd är sjukskriven. En av respondenterna berättade om en förskolechef som varit riktigt oförstående och hård mot henne när hon kom tillbaka från en sjukskrivning. Att vara hård och oförstående som förskolechef är inte ett fungerande förhållningssätt och det gör att

förskollärarna tar ut sig ännu mer, vilket kan resultera i att de inte ens vågar vara hemma och sjukskrivna för att förskolechefen blir arg. Istället behöver vi förstående förskolechefer som kan ta itu med problemen som uppstår. Genom att lägga mer pengar och resurser på förskolorna kommer garanterat allt färre förskollärare bli sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Det gynnar alltså alla. Olofsson (2001) skriver att arbetslaget tillsammans kan bygga ett gemensamt motståndswerk för att bemästra stressen och stärka arbetsmiljöns kvalitet. Att de tillsammans, med förskolechefer och ledning, strävar efter att bli en arbetsplats med tydlig struktur, lagom arbetsbelastning, bra hantering av konflikter och andra problem, stöd och uppmuntran samt möjlighet till återhämtning och reflektion i arbetet. Om man använder detta motståndswerk i förskolans verksamhet, tror vi, att många av de problem som finns idag inte skulle uppkomma samt att allt fler skulle må bättre på sin arbetsplats.

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) har ingen särskild lag gällande stress men det står tydligt att man ska arbeta under goda förhållanden och inte riskera ohälsa på grund av arbetet. Detta inkluderar att vi inte ska behöva riskera skadlig stress i vårt arbete. Vad är då skadlig stress? Jo skadlig stress är enligt Försäkringskassan (2016) när du blir utmattad, utbränd, går in i väggen och liknande vilket allt fler förskollärare gör nuförtiden. Varför är då detta så vanligt förekommande i dagens samhälle? Jo för att förskollärare försöker möta de krav som ställs på dem av vårdnadshavare, barn och arbetsgivare vilket innebär att arbetsbelastning och krav blir dem övermäktiga. Den tuffa arbetsmiljön med hög arbetsbelastning- och krav lyfter alla respondenter som en orsak till deras psykiska ohälsa. Detta kan knytas an till Vingårds (2015) rapport där hon skriver att arbetsmiljön är psykiskt ansträngande med höga krav och låg kontroll vilka även är faktorer för psykisk ohälsa. Enligt Vingård (2015) finns det ett samband mellan arbete, psykisk hälsa och sjukskrivningar.

Respondenterna talar om en otroligt hög arbetsbelastning som liknar både lokförarnas och sjuksköterskornas arbetsbelastning. I Kecklund, Ingre, Söderström och Åkerstedts (2001) rapport skriver de att det är hög arbetsbelastning, psykosocial stress och arbetsrelaterad utmattning som är orsakerna till den psykiska ohälsan och sjukskrivningarna. Mycket likt skriver arbetsmiljöverket (2013) om vården, där tung

arbetsbörda, stress och påfrestande relationer skapar ohälsa och sjukskrivningar. Båda dessa yrken går att koppla till förskollärares arbetsbelastning där Persson och Tallberg Broman (2019) skriver att orsakerna är ökade krav och begränsade förutsättningar, där arbetsbelastningen ökat för förskollärarna samtidigt som det inte ges förutsättningar till att uppfylla kraven. Respondenterna lyfte att de aldrig kunde koppla av i sin arbetsmiljö, de hade alltid dåligt samvete över att de inte hann med allt på sin arbetstid. Det var ofta de fick strunta i den planerade verksamheten och frångå rutiner för att hålla verksamheten flytande. De fick även ofta utföra uppgifter som inte ingick i deras arbete, som exempelvis måla, rensa ogräs, diska, städa med mera. Vidare talade respondenterna om en hektisk och stressig tillvaro med stora barngrupper och stor personalomsättning. Vikarierna som sätts in i verksamheten kan inte förväntas ersätta en utbildad personal. Respondenterna kände en ständig stress inom sig och upplevde att de ofta fick avstå från mycket på grund av för lite personal och en stor, orolig barngrupp. Detta kan jämföras med vad McGrath och Huntington (2007) beskriver i sin studie om förskollärarna i Nya Zeeland där även de är överrepresenterade gällande psykisk ohälsa i sin arbetsmiljö. Enligt dem är orsakerna till stressen förstora barngrupper, för lite personal samt all den dokumentation som krävs. Detta gör så att förskollärarna inte hinner med sina dagliga uppgifter. Det som hade kunnat göras för att minska arbetsbelastningen är att göra förskolläraryrket attraktivt igen så att fler utbildar sig till förskollärare. Anställ personal som har utbildning vilket respondenterna tryckt på i denna studie: det anställs inte utbildad personal. Ett förslag hade varit att anställa ett antal personer på varje förskola som fungerar som en resurs för resterande personal. Den här personens arbetsuppgifter hade till exempel kunnat vara planeringsavlösare, ringa in vikarier, ordna beställningar och fungera som en hjälpande hand och avlastning för förskollärarna. Det skapar en trygghet för barn och personal på förskolan eftersom det alltid är samma person som alla har en relation till. Ett annat förslag är att göra som sjuksköterskorna i sin interventionsmetod, gjord av Högman, Gustavsson, Frögéli och Rudman (2017), där förskollärarna kunde lära sig, precis som sjuksköterskorna, hur de kan behålla en aktiv och lärande inställning trots sin tuffa arbetsmiljö samt lära sig att fråga och be om hjälp i utmanande situationer för att få kompetens kring hur de ska hanteras.

När någon i arbetslaget blir sjukskriven påverkas verksamheten, barnen och kollegorna av detta. Respondenterna berättar att de alla hade dåligt samvete när de blev sjukskrivna gentemot sina kollegor. Vidare säger de att det dåliga samvetet beror på att de lämnat sina kollegor med en vikarie samt en barngrupp som blir oroliga när det hela tiden inkommer ny personal som de inte känner. Hela verksamheten ruckas när någon i arbetslaget är sjukskriven. Enligt Persson och Tallberg Broman (2019) är den höga personalomsättningen ett stressmoment för förskollärarna eftersom barnen behöver trygghet, närhet, omsorg och relationer vilket inte går om det kommer nya vikarier hela tiden. Vidare säger de att rutinerna kan rubbas när någon i arbetslaget är sjukskriven eftersom förskollärarna inte hinner göra sina arbetsuppgifter. Blir man stressad i sin arbetsmiljö kan detta påverka kollegorna som även de blir stressade. De konsekvenser som kan uppkomma när någon i arbetslaget är sjukskriven är stress, att man inte räcker till, arbetsglädjen kan sjunka, regler och rutiner kan frångås samt, som tidigare nämnts, personalomsättningen ökar (Olofsson, 2001). Respondenterna berättar att det ofta händer att de inte får en vikarie alls och får vara underbemannade med många barn. När de väl får en vikarie händer det ofta att personen bara står med händerna längs sidorna, eller tittar i sin telefon, vilket inte hjälper verksamheten alls och gör förskollärarna ännu mer stressade, de kan inte koppla av. Poängen med en vikarie fallerar när ordinarie personal inte kan förlita sig på den personen. Olofsson (2001) beskriver ovanstående nästan likadant som respondenterna berättat. Nämligen att bristen på engagerade vikarier med relevant utbildning gör att förskollärarna känner sig ensamma i sitt ansvar och inte kan samtala eller bolla idéer med vikarierna. Det är minst lika viktigt att kunna prata med vikarierna, som med sina ordinarie kollegor. Detta kan knytas till en av respondenternas berättelser där det var kollegorna som var orsaken till hennes psykiska ohälsa och sjukskrivning. De mobbade henne till den grad att hon försökte ta sitt liv. På alla Sveriges förskolor har vi en nolltolerans mot mobbning, och det gäller väl även de vuxna? Det måste vara otroligt jobbigt, kämpigt och stressigt att känna sig ensam i sitt arbetslag och inte kunna kommunicera eller dela tankar med någon. Oavsett om det handlar om de ordinarie kollegorna eller nya vikarierna är det minst lika viktigt att visa respekt och ha ett positivt gott bemötande mot varandra.

Vidare beskriver Persson och Tallberg Broman (2019) att förskollärarna alltid låter barnen komma först, även om det går ut över ramen för arbetet och det egna personliga välbefinnandet vilket även respondenterna i studien också nämnt. De känner ständigt att de inte räcker till och är frustrerade över att inte kunna ge barnen tillräckligt med stöd. Respondenterna beskriver att om en personal är sjukskriven påverkar detta inte bara arbetsmiljön utan även vårdnadshavare och framförallt barnen. Vårdnadshavarna måste bygga upp nya relationer med vikarierna, och det är ofta inte samma vikarie. Detta går ut över det professionella mötet mellan vårdnadshavare och pedagoger. Är pedagogerna stressade i sin arbetsmiljö påverkar detta barnen som är mycket lyhörda. Respondenterna anser att det är ofta som barnen inte får den trygghet de behöver för pedagogerna inte hinner på grund av allt annat runt omkring. Alla respondenter är eniga om att det är till barnens nackdel att pedagogerna är stressiga och att de definitivt påverkas av stressen runt omkring dem.

Boström et. al (2019) skriver om skillnaderna mellan kvinnliga och manliga förskollärare gällande psykisk ohälsa. Kvinnorna löper en markant större risk att bli sjukskrivna i psykisk ohälsa än vad männen gör. Varför är det då så? Enligt artikeln beror det på att kvinnorna tar större ansvar och har mer konflikter än männen. Enligt oss borde detta kollas över och förändras, för att kvinnorna skulle ha större ansvar när de har exakt samma utbildning som männen är mycket konstigt och borde inte få förekomma. Alla ska ta lika mycket ansvar och hjälpa varandra för att kunna skapa en bra arbetsmiljö där alla stöttar varandra. De hushållssysslor som kvinnliga förskollärare får ta ansvar över är oftast sådant som inte syns men som ändå spelar stor roll i verksamheten. Detta kan leda till att kvinnorna känner större stress i sin arbetsmiljö. Det är lägre förväntningar på män, och har alltid varit. Dock så vill vi slå ett slag för att förändra detta. Det är otroligt konstigt att kvinnorna ska ta mer ansvar än männen när de har exakt samma utbildning. Vidare beskriver även Boström et. al (2019) att kvinnliga förskollärare har mer konflikter i sin arbetsmiljö, vilket även detta kan leda till stress och psykisk ohälsa. Hur kommer det sig att det är så? En tanke vi hade var att männen går mer rakt på sak när det är någonting, medan kvinnorna pratar om det bakom ryggen. Med detta sagt vill vi poängtera att detta självklart inte gäller alla kvinnor och män. Enligt oss ska alla i arbetslaget ta lika mycket

ansvar, kunna kommunicera med varandra och hjälpa samt stötta varandra för att kunna skapa en bra arbetsmiljö.

Under intervjuerna uppkom det även att det inte fanns tid till återhämtning och att raster samt planeringar ofta inte gick att ha på grund av många barn och att det var underbemannat. Olofsson (2001) betonar vikten på hur otroligt viktigt det är att ta sig tid för planering och reflektion för att lära av det vi gör för att kunna förbättra kvalitén. Tid för förberedelser, tankar och koncentration inför en krävande arbetsuppgift är en framgångsfaktor för en bra arbetsmiljö. Vidare skriver Persson och Tallberg Broman (2019) att det finns få tillfällen för återhämtning och på grund av den höga arbetsbelastningen samt personalsituationen prioriteras raster, reflektionstid och planering bort. De vikarier som ibland kommer för att se till så att personalen får sina raster är ofta utbildade, som nämnts tidigare, vilket leder till att personalen upplever att de inte kan lägga något ansvar på vikarierna. Det gör att personalen inte kan slappna av och känner sig stressade. Alla respondenter har vid flera tillfällen fått strunta i sina raster, ibland var det så stressigt att de inte ens kunde gå på toaletten. Enligt respondenterna är rasterna en mycket viktig del för den personliga återhämtningen när det är en så pass tuff arbetsmiljö, men de prioriteras allt för ofta bort.

En annan aspekt som också är viktig för återhämtning är att kunna släppa arbetet när man går hem för dagen. Persson och Tallberg Broman (2019) beskriver att det är vanligt att förskollärarna tar med sig arbetet hem, att man ständigt är orolig, speciellt om man är sjukskriven, då oroligheten gäller hur de andra kollegorna klarar av verksamheten. Respondenterna berättar att de hade svårt att släppa arbetet när de kom hem, det fanns alltid i bakhuvudet vilket var psykiskt påfrestande. De tänkte på hur jobbigt det skulle bli nästkommande dag som säkerligen skulle bli lika stressig, underbemannad och högljudd. Olofsson (2001) betonar att det ligger en fara i att arbete och fritid smälter samman. Tar vi med oss arbetet hem blir den viktigaste återhämtningen lidande samt att risken ökar markant för att utveckla psykisk ohälsa. Alla respondenter trycker på vikten av att hitta redskap för återhämtning och lära sig stänga av alla jobbiga tankar och känslor.

Modellen skapad av Karasek år (1979) har tre dimensioner som är otroligt viktiga i arbetsmiljön, dessa är: krav och låg kontroll där arbetet är ansträngt med höga psykiska krav och låg kontroll, frånvaro samt socialt stöd (Försäkringskassan, 2014). Ser man på resultatet i studien så kan många av Sveriges förskolor kryssa i alla tre dimensionerna som något de ser som ett problem i sin arbetsmiljö. Deras arbete är psykiskt påfrestande med en mycket hög arbetsbelastning där sjukskrivningar och frånvaro är sådant som händer dagligen. Gäller det socialt stöd har förskollärarna svårt att känna trygghet med och kunna prata med kollegiet på plats eftersom det hela tiden är nya vikarier som oftast varken har utbildning eller tidigare har arbetat med barn. Vidare skapade Siegrist år 1996 även han en modell som påstår att det är en obalans mellan det man gjort i arbetet och de belöningar som fås, vilket kan ge upphov till stressreaktioner och psykisk ohälsa (Försäkringskassan, 2014). Respondenterna talar om att de inte känner sig uppskattade i verksamheten, de får ingen förståelse av förskolechefer och ledning samt känner sig ganska ensamma, vilket vi anser stämmer överens med även denna modell. Det är en obalans mellan det som blir gjort och vad man faktiskt får för belöning. Oftast får man ingenting annat än psykisk ohälsa och blir utbränd för att ingen lyssnar på en eller förstår hur stressigt och ansträngande det faktiskt är i arbetsmiljön. Även här återkommer vi till att kommunikationen är otroligt viktig för att skapa en bra och hållbar arbetsmiljö där både ledning, förskolechefer och kollegor är delaktiga och där alla parter strävar mot samma mål, nämligen minska den höga arbetsbelastningen och den arbetsrelaterade stressen som uppkommer dagligen i förskolans verksamhet. Utöver dessa modeller har även Kwak et. al (2019) utvecklat en metod, där de anser att flera olika strategier, eller riktlinjer, bör ligga till grund för att förhindra psykisk ohälsa i arbetsmiljön. Psykisk ohälsa är komplext på det viset att det sällan bara finns en påverkande faktor. Det är ofta flera faktorer som spelar in för en förskollärares psykiska mående och när många negativa faktorer kombineras blir det ibland övermäktigt. Därför räcker det inte att endast sätta in en specifik strategi/riktlinje, utan det krävs flera olika strategier/riktlinjer, precis som Kwak et. al (2019) beskriver, som implementeras i verksamheten för att möjliggöra en förbättring i arbetsmiljön. Vidare beskriver Kwak et. al (2019) att de kommit fram till att kommunikation med förskolechefer, ledning och organisation samt att vara lyhörd i sin arbetsmiljö är av otroligt stor vikt för att skapa ett gott psykiskt mående på arbetsplatsen. Förskollärares psykiska arbetsmiljö bör prioriteras högre. samt vara en central punkt som

genomsyrar hela verksamheten. Det finns bara positiva fördelar för verksamheten om förskollärarna har en god psykisk hälsa. Mår de bra, mår barnen bra.

Eftersom organisationer och yrken är skapade är de även möjliga att ändra skrev Vingård (2015) i sin rapport vilket vi tyckte var ett mycket bra uttryck som alla borde ha i bakhuvudet. Förskolorna har gjort på samma sätt i så många år och nu krävs en förändring för att förskollärarna ska orka och för att de inte ska utveckla psykisk ohälsa på grund av sin arbetsmiljö. Ledningen och förskolecheferna måste ta tag i problemet för i långa loppet är det barnen som blir drabbade. Våra framtida samhällsmedborgare kommer inte ha en utbildning om det endast är utbildad personal på plats.

5.1 Metoddiskussion

I början av genomförandet mejlade vi ut ett missivbrev med information om studien till flera förskolechefer med en önskan om att de skulle vidarebefordra det till sina anställda förskollärare. Responsen var inte alls bra då vi dels inte fick in några intresseanmälningar och dels för att vi fick kommentaren av en förskolechef att det ej fanns en stressig arbetsmiljö på hans förskola. Den kommentaren fick oss att fundera och efter att ha skrivit fram studiens resultat såg vi ett samband. Resultatet visar att förskolechefer och ledning är en stor bidragande faktor till förskollärares sjukskrivningar relaterat till arbetsrelaterad stress och/eller utbrändhet. Det blev även tydligt att alla förskolechefer som respondenterna talat om i vår studie gärna sopar psykisk ohälsa under mattan och inte vill tala om ämnet. Kanske kan det vara så att några av de förskolechefer vi kontaktade aldrig ens vidarebefordrat mejlet till sin anställda, med en rädsla över vad de anställda skulle berätta om deras arbetsmiljöer och arbetssituation. Valet att dela missivbrevet i en Facebook grupp bidrog till att fler förskollärare i hela Sverige snabbt fick till sig information om studien och sedan kunde kontakta oss om det fanns intresse att delta i studien.

Två av intervjuerna skedde digitalt i form av text och videosamtal. Vi var noga med att få ett muntligt samtycke av respondenterna. Enligt Denscombe (2016) är det viktigt att få ett medgivande samt att respondenterna får en tydlig och konkret bild av studien innan de deltar. Vi är nöjda med valet att posta en samtyckesblankett för att få en fysisk

underskrift. I brevet fanns blanketten och ett tomt kuvert med porto som var adresserat till oss. Hade vi valt att inte posta blanketten hade vi varit mer sårbara om något insamlat material skulle försvinna och/eller förstöras. Vi har säkerhetskopierat all data på hårddisk och USB som är i säkert förvar för att bibehålla respondenternas anonymitet. När insamlad data är förlagd digitalt finns alltid risken att det uppstår komplikationer som kan förstöra materialet. Det var en trygghet för oss att även ha en fysisk underskrift från samtliga respondenter.

Grundtanken var att intervjuerna hellre skulle upplevas som en dialog än en utfrågning och att klimatet skulle kännas lättsamt. Inför intervjuerna var vi inställda på att respondenterna eventuellt kunde bli nedstämda eller obekväma eftersom det är ett känsligt och tabubelagt ämne som vi valt att undersöka. Till vår positiva förvåning insåg vi relativt fort att de här fyra förskollärarna gärna ville tala om och lyfta ämnet. Respondenterna hade mycket att berätta, eftersom det är ett stort och viktigt ämne. Detta bidrog till att det blev en mycket stor mängd insamlad data som sedan tog flertalet timmar att bearbeta och transkribera. Den Grundade teorins kodning underlättade vårt arbete enormt genom att använda både substantiv- och teoretisk kodning. Vi använde oss av färgkoder för att kunna särskilja på intervjuerna. Färgkoderna underlättade för oss och vi kunde urskilja, avgränsa och få syn på både kärnkategorier och underkategorier. Under kärnkategorierna och underkategorierna kunde vi med hjälp av färgkoderna på ett enkelt sätt återvända till intervjuerna samtidigt som vi hade koll på vilken intervju som tillhörde vem.

Respondenterna blev tilldelade fiktiva namn vid transkriberingen för att bibehålla deras anonymitet i enlighet med Vetenskapsrådet forskningsetiska huvudprinciper (2017). Detta gjorde att vi lättare kunde upptäcka betydelsefulla delar, analysera, avgränsa och relatera koderna som uppkommit till varandra, vilket kan kopplas till Fejes och Thornberg (2015) beskrivning om kodning. Vi fick även fram ett antal kärnkategorier som enligt Bryman (2018) är de stora kategorierna som de andra kretsar kring, vilket underlättade när vi skulle skriva fram studiens resultat.

Efter transkriberingen kom vi till insikt med att vi borde varit tydligare i vår roll som intervjuare och strukturerat upp intervjun mer, då det var lätt att diskussionerna ledde in på sidospår som inte var relevant för studiens syfte. Nackdelen med att styra upp en intervju för mycket hade dock varit att svaren eventuellt hade blivit kortfattade och komprimerade. Då hade vi gått miste om viktig information som kunde ligga till grund för vårt resultat.

Vi har använt oss av den Grundade teorin vid bearbetning, transkribering och kodning av all insamlad data. Det är en relevant teori utifrån studies syfte och resultat. Teorins begrepp var ett viktigt inslag för att komma vidare i skrivprocessen. Begreppen underlättade samt gjorde att vi fick större förståelse för hur vi kunde bearbeta och analysera den insamlade datan. Den induktiva forskningsansatsen var viktig och gjorde, precis som Larsson, Lilja och Mannhemier (2005) beskriver, att vi kunde fånga och skapa förutsättningar för att den deltagande skulle ges möjlighet att med egna ord och begrepp redogöra för sina upplevelser. Detta gjordes genom att vi var flexibla, vi lät deltagaren välja hur och vart vi skulle ses för att genomföra intervjun. Vi lät även deltagarna få all tid som de behövde för att svara. Hade vi istället valt en deduktiv forskningsansats hade vår studie sett annorlunda ut. Enligt Kvale och Brinkmann (2014) handlar den deduktiva ansatsen om att pröva konsekvenserna av en teori. Vidare skriver Larsson, Lilja och Mannheimer (2005) att det är det teoretiska perspektivet som styr vid en deduktiv ansats och som ger riktning till vilka intervjufrågor som ställs. Med enbart en deduktiv forskningsansats hade vi inte kunnat få samma fylliga svar som vi fått med en induktiv forskningsansats. Istället för att gå in på djupet, som vi gjort med den induktiva forskningsansatsen gällande förskollärares psykiska ohälsa relaterat till sjukskrivningar och arbetsmiljön, hade vi endast skrapat på ytan.

6. Avslutande reflektion och vidare forskning

Efter att ha genomfört den här studien har vi blivit medvetna om att det finns oerhört lite forskning om förskollärares sjukskrivningar och psykiska ohälsa, och nästintill ingen forskning alls om förskollärares psykiska ohälsa relaterat till arbetsmiljön i förskolan. Samtliga respondenter uttryckte en tacksamhet över att vi valt att undersöka och belysa psykisk ohälsa kopplat till arbetsmiljön i förskolan. En del hade inte orken att själva kämpa för det längre men uppmuntrade oss att genom deras berättelser och vår studie fortsätta upplysa kamrater, kollegor och samhället om att arbetsmiljön faktiskt är en stor bidragande faktor till en persons psykiska mående.

Genom vår studie har vi kommit fram till två viktiga kärnkategorier, förskolechefer och kollegor, som ligger till grund för respondenternas psykiska ohälsa relaterat till deras arbetsmiljö i förskolan. Resultatet visar att det förekommer en social dimension vilket innebär att det är förskolechefer och kollegors relationer och deras kommunikation med varandra som är av största vikt. Även sammanhållningen mellan kollegorna medräknas i den sociala aspekten och har en betydande roll för förskollärares psykiska mående på sin arbetsplats. Vi har även genom vår undersökning fått syn på att det vidare behöver undersökas varför inte psykisk ohälsa finns med som en typ av arbetsskada hos försäkringsbolagen. Enligt studiens fyra respondenter går det nämligen inte i dagsläget att lämna in en skadeanmälan om du är psykiskt sjuk. Däremot finns det en mängd olika alternativ att välja mellan om det gäller en fysisk arbetsskada.

Studien har bidragit till otroligt många funderingar och förskollärares psykiska ohälsa relaterat till arbetsmiljön är verkligen något som det behöver forskas mer om. Det långsiktiga målet anser vi borde vara att förskolechefer arbetar och strävar efter att nå en markant sänkning av antalet sjukskrivna förskollärare på grund av psykisk ohälsa som uppkommit till följd av en ohållbar arbetsmiljö. Desto fler som belyser psykisk ohälsa relaterat till arbetsmiljön i förskolan, desto fortare går det att skapa en förändring. Det hade varit intressant att läsa vidare forskning om ämnet utifrån andra infallsvinklar. Varför går det inte att anmäla psykisk ohälsa som en arbetsskada hos Försäkringskassan? Varför är det så oerhört tabubelagt att tala om psykisk ohälsa? Hur talar och resonerar förskolechefer om arbetsmiljön som orsak till förskollärares

psykiska ohälsa? Varför förekommer det könsskillnader i ansvarstagande och upplevd stress bland personal i förskolan?

Referenslista

Arbetsmiljöverket. (2013). *Stress och tung arbetsbelastning inom vården skapar ohälsa*. Stockholm: Arbetsmiljöverket

Aspelin, J. (2018). *Lärares relationskompetens – vad är det? Hur kan den utvecklas?* Stockholm: Liber

Boström, M, Björklund, C, Bergström, G, Nybergh, L, Schäfer Elinder, L, Stigmar, K, Wåhlin, C, Jensen, I & Kwak, L. (2019). Health and Work Environment among Female and Male Swedish Elementary School Teachers – A Cross-Sectional Study. *International journal of environmental research and public health*. 17 (227), ss. 1-17. doi:10.3390/ijerph17010227

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e uppl. Stockholm: Liber

Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3:e upplagan red. Lund: Studentlitteratur.

Fejes, A & Thornberg, R. (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber

Försäkringskassan. (2014). *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser: en studie av Sveriges befolkning 16–64 år*. Stockholm: Försäkringskassan.

Försäkringskassan. (2016) *Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest*. Stockholm: Försäkringskassan.

Försäkringskassan. (2018). *Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad*. Stockholm; Försäkringskassan.

Högman, N, Gustavsson, P, Frögéli, E & Rudman, A. (2017). *Förhoppningar och farhågor: sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras*

erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Stockholm: Karolinska institutet.

Kecklund, G, Ingre, M, Söderström, M & Åkerstedt, T. (2001). *Tågtrafik och säkerhet: hur kan lokförarens arbetsmiljö förbättras.* Stockholm: Karolinska institutet.

Kvale, S & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun. Uppl. 3:2.* Lund: Studentlitteratur

Kwak, L, Lornudd, C, Björklund, C, Bergström, G, Nybergh, L, Schäfer Elinder, L, Stigmar, K, Wåhlin, C & Jensen, I. (2019). Implementation of the Swedish Guideline for Prevention of Mental ill-health at the Workplace: study protocol of a cluster randomized controlled trial, using multifaceted implementation strategies in schools. *BMC Public Health. 19 (1668), ss. 1-19. doi.org/10.1186/s12889-019-7976-6*

Larsson, S. (2005). *Teori, metod och empiri & Kvalitativ metod.* I Larsson, S, Lilja, J & Mannheimer, K (red). *Forskningsmetoder i socialt arbete.* Lund: Studentlitteratur, ss 19–38, 91–128.

Läraryrskommittén. (2018). *I läraryrskommitténs Sverige blir allt för många lärare sjuka.* Stockholm; Läraryrskommittén.

Läraryrskommittén. (2020). *Jätteökning att lärarnas sjukfrånvaro.* Stockholm; Läraryrskommittén

McGrath, B J & Huntington, A D. (2007). The health and wellbeing of adults working in early childhood education. *Australian Journal of early childhood, 32(3) ss. 33–38.*

Olofsson, K. (2001). *Vår stress på jobbet: förebygg och hantera stress på jobbet – gemensamt och enskilt.* Höganäs: Kommunlitteratur.

Persson, S & Tallberg Broman, I. (2019). *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa; om dilemman i förskollärarens uppdrag.* Malmö: Förskoleförvaltningen

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet

Vetenskapsrådet. (2017). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. (17 s).

Vingård, E. (2015). *En kunskapsöversikt – psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Stockholm: Forte

Bilaga #1 Missivbrev - Samtyckesblankett

Information om projektet; Psykisk ohälsa och stress - en studie om arbetsmiljön i förskolan relaterat till förskollärares sjukskrivningar med försäkran om samtycke

Vi är två studenter som under hösten 2020 läser sista terminen i *Förskolläraryrket* vid Högskolan Kristianstad. Studien genomförs som del av vårt självständiga arbete (examensarbete) och kommer att publiceras i en examensuppsats.

Detta är en förfrågan om ditt deltagande i en studie kring Psykisk ohälsa och stress – en studie om arbetsmiljön i förskolan relaterat till förskollärares sjukskrivningar. Syftet med denna studie är *att generera ny kunskap om förskollärares arbetsmiljö med avseende på psykisk ohälsa och stress*. Vi undersöker hur förskollärare *talar om stress på arbetet* samt *hur förskollärares psykiska ohälsa påverkar förskolans verksamhet*.

Enligt Försäkringskassan är risken 81% högre för den som arbetar inom förskola att drabbas av psykiska sjukdomar än övriga på arbetsmarknaden. Vi upplever att det fortfarande är mycket tabubelagt att tala om psykisk ohälsa relaterat till arbetet, trots att det är så pass vanligt förekommande i dagens samhälle.

Vi anser att det är ett otroligt viktigt ämne som behöver lyftas ytterligare för att i framtiden kunna nå en förändring. Genom vår studie vill vi generera ny kunskap men även uppmuntra verksamma förskollärare att våga tala om det och bryta tabun.

Vi söker er som har varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa relaterat till ert arbete (stress, utbrändhet, utmattning mm.). Er medverkan innebär att ni kommer delta i **en** intervju som kommer antecknas och ljudupptas. Intervjun kommer äga rum antingen över telefon, Skype eller vid ett fysiskt möte. Det kommer vi överens om tillsammans med er. Vi kommer ställa frågor om bland annat er arbetsmiljö, er psykiska ohälsa och sjukskrivning. Era upplevelser och utsagor är viktiga för vidare forskning och kommer ligga till grund för studiens resultat.

Vi vill uppmärksamma er på att **allt** deltagande är frivilligt och ni har rätt att avbryta ert deltagande när som helst under studiens gång. Personuppgifter och ert deltagande kommer vara anonymt och vid avslutad studie kommer all insamlad data förstöras. Studien kommer registreras på Högskolan Kristianstad i enlighet med lagen om hantering av personuppgifter (GDPR).

Har du **varit sjukskriven** på grund av psykisk ohälsa och **vill medverka** i studien Psykisk ohälsa och stress – en studie om arbetsmiljön i förskolan relaterat till förskollärares sjukskrivningar, önskar vi besked om ditt deltagande via mejl eller telefon

Senast Torsdagen den x/x – xxxx.

Dina frågor är välkomna och du kan kontakta oss på:

Emelie Rönnlund:

07X – XX XX XXX

emelie.ronnlund_svensson0096@stud.hkr.se

Frida Torstensson:

07X – XX XX XXX

frida.torstensson0015@stud.hkr.se

Vår handledare på Högskolan Kristianstad är:

Ann-Charlotte Ingschöld: ann-charlotte.ingschold@hkr.se

.....

Samtycke till deltagande i studien Psykisk ohälsa och stress

JA, jag har läst informationen och samtycker till att delta i Psykisk ohälsa och stress

Datum

.....

Deltagares namnteckning

.....

Namnförtydligande

.....

Studentens namnteckning

.....

Studentens namnteckning

.....

Namnförtydligande

.....

Namnförtydligande

Bilaga #2 – Pilotstudie

Arbetsmiljö:

Hur upplever du att din arbetsmiljö är?

- Vad tror du att det beror på?
- Vad hade kunnat förbättra arbetsmiljön?

Hur påverkar arbetsmiljön din arbetsprestation?

Stress:

Hur har du upplevt stress i din arbetsmiljö?

- Vad tror du att det beror på?

Hur arbetar ni för att förebygga en stressig arbetsmiljö?

- Hur tror du att man kan förbättra/förhindra en stressig arbetsmiljö?

Sjukskrivningar & psykisk hälsa:

Hur yttrade sig din psykiska ohälsa?

Hur påverkades förskolans verksamhet av din sjukskrivning?

Hur har du påverkats i din yrkesroll av din sjukskrivning?

Hur ofta upplever du att arbetet går ut över din fritid?

- I vilka situationer
- Hur förhindrar det dig i ditt privatliv?

Vad anser du skulle behöva åtgärdas för att du ska få tid till planering, reflektion och återhämtning?

Bilaga #3 - Intervjufrågor

- Hur länge har du arbetat som förskollärare?
 - När blev du sjukskriven?
 - Hur länge har du varit sjukskriven?
 - Hur var det att komma tillbaka till arbetet efter sjukskrivningen?
 - Återgick du till samma arbetsplats?
-
- Hur yttrade sig din psykiska ohälsa?
 - Vilka faktorer var det som gjorde att du sökte vård?
 - Hur påverkades förskolans verksamhet av din sjukskrivning?
 - Hur har du påverkats i din yrkesroll av din sjukskrivning?
 - Hur tror du att barnen påverkas av stressade/utmattade pedagoger?
 - Hur ofta upplever du att arbetet går ut över din fritid?
- I vilka situationer?
 - Hur förhindrar det dig i ditt privatliv?
-
- Hur har du upplevt stress i din arbetsmiljö är?
- Vad tror du att det beror på?
 - Vad tror du hade kunnat förbättra arbetsmiljön?
 - Hur arbetar förskolan du jobbar på för att förebygga en stressig arbetsmiljö?
 - Hur påverkar arbetsmiljön din arbetsprestation?
 - Vad anser du skulle behöva åtgärdas för att du ska få tid till planering, reflektion och återhämtning?
 - Om man märker att en kollega visar symptom på utmattning/arbetsrelaterad stress, hur tänker du att man ska hantera det?
 - Övriga kommentarer?