



Förskollärares upplevelse av stress i arbetet

Emelie Adamsson

Linnette Bilow

**Examensarbete 15 hp
Förskolläraryrket
Intuitionen för individ och samhälle
Vårterminen 2018**

Arbetets art: Examensarbete 15 hp, Förskolläraryrket
Titel: Förskollärares upplevelse av stress i arbetet.
Engelsk titel: Preschool teachers experience of work-related stress.
Författare: Emelie Adamsson & Linnette Bilow
Examinator: Pär Engström
Datum: 06 18

Sammanfattning

Bakgrund: Enligt arbetsmiljöverket (2017) är det arbetsgivarens ansvar att skydda arbetstagarna från både psykisk och fysisk ohälsa relaterad till arbetet. Trots detta förekommer arbetsrelaterad ohälsa. Förskolläraryrket är enligt Koch (2015, september) en av de yrkesgrupper där flest lider av arbetsrelaterad stress. Detta har under de senaste åren uppmärksammats av bland annat fackliga organisationer och media.

Syfte: Syftet med studien är att undersöka förskollärares upplevelser av stress i arbetet och vad som orsakar samt motverkar arbetsrelaterad stress.

Metod: Vi har använt oss av en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer med åtta förskollärare från fem olika förskolor från skilda områden i samma kommun.

Resultat: Majoriteten av förskollärarna i studien upplever stress i arbetet. Orsakerna varierade liksom upplevelsen av kontroll i arbetet. De flesta upplevde höga krav trots att de uttryckte att de kände stöd från arbetslag och chef.

Nyckelbegrepp: Stress, krav, kontroll, stöd.

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
SYFTE	2
FRÅGESTÄLLNINGAR	2
TIDIGARE FORSKNING	3
STRESS	3
KRAV-KONTROLL-STÖDMODELLEN	4
KRAV	4
KONTROLL	5
STÖD	5
KONTROLL OCH STÖD FÖR ATT FÖREBYGGA STRESS	6
STORA BARNGRUPPER	7
LJUD	7
MOTVERKA STRESS	8
METOD	10
DATAINSAMLING	10
URVAL	10
GENOMFÖRANDE	10
BEARBETNING	11
METODANALYS	12
ETISKA ÖVERVÄGANDEN	12
RESULTAT	13
HUR DEFINIERAR FÖRSKOLLÄRARNAS STRESS	13
VAD ANSER FÖRSKOLLÄRARNAS ORSAKA ARBETSRELATERAD STRESS	13
HUR KAN DEN ARBETSRELATERADE STRESSEN MOTVERKAS	16
DISKUSSION	21
KRAV	21
LJUD	21
STORA BARNGRUPPER	22
KONTROLL	22
STÖD	23
MOTVERKA STRESS	24
FORTSATT FORSKNING	25
REFERENSLISTA	26

Inledning

Stress bland förskollärare är ett uppmärksammat problem, inte minst hos deras fackliga organisation men även i exempelvis media. Enligt Koch (2015, september) var förskollärarna den yrkesgrupp som var mest sjukskrivna på grund av stress år 2015. Vidare menar Koch att orsaken till detta kan vara att kraven i arbetet höjs men att förutsättningarna för att kunna hantera kraven minskar. Passanisi (2014, 14 maj) tar upp att förskollärare är den yrkesgrupp som mår sämst i Sverige. Orsakerna till detta är enligt Passanisi stress, personalbrist och minimala möjligheter till inflytande. Passanisi lyfter även att förskollärarna har fler arbetsuppgifter utanför barngruppen som gör att de inte har tid för att se alla barn i de stora barngrupperna vilket leder till samvetsstress. Lärarförbundet (2015) påvisar att stressrelaterade sjukdomar ökar bland lärare och att det bör tas på allvar för att vända denna trend. Lärarförbundet (2017) visar på att kraven i läraryrken är höga och att det har varit så under en längre tid. Lärarna har svårt att hinna med sina arbetsuppgifter inom arbetstiden vilket påverkar tiden för privatliv och återhämtning negativt. Lärarförbundet (2018) lyfter fram att lärare är en yrkesgrupp som är plikttrogna och har ett krävande arbete. Yrket kräver ett stort ansvar och bristen på legitimerade lärare omfattande. Arbetsmiljöverket (2017) understryker att yrken som har hög arbetsbelastning och bristande socialt stöd löper större risk för att drabbas av stress. Enligt Arbetsmiljölagen (SFS 2013:610) har arbetsgivaren ansvar och skyldighet att arbeta för att psykisk och fysisk ohälsa inte uppkommer i arbetet hos personalen.

Ellneby (2016) lyfter fram att långvarig stress påverkar hälsan negativt. Det är inte bara den psykiska hälsan utan också den fysiska hälsan som blir drabbad. Stress kan bland annat framkalla hjärtsjukdomar, hjärnsjukdomar, hörselskador och minnesförlust. Ellneby poängterar att eftersom hjärnan är komplex och förmodligen inte kan förändras kräver det att vi istället förändrar vårt sätt att arbeta och leva på. Johnsson i Smeds (2017, maj) säger att återhämtning är betydande för att motverka stress men framförallt är god sömn det viktigaste för hälsan. Han förklarar också att många som drabbas av långvarig stress ofta inte har prioriterat tid för återhämtning vilket påverkar kroppen negativt både psykiskt och fysiskt.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka förskollärares upplevelser av stress i arbetet och vad som orsakar samt motverkar arbetsrelaterad stress.

Frågeställningar

- Hur definierar förskollärarna stress?
- Vad anser förskollärarna orsaka arbetsrelaterad stress?
- Hur kan den arbetsrelaterade stressen motverkas?

Tidigare forskning

Som beskrevs i inledningen är stress bland förskolepersonal ett uppmärksammat problem, inte minst hos deras fackliga organisation men även i exempelvis media. Tidigare forskning kring förskollärare och stress är däremot begränsad. Det finns dock forskning som visar att höga ljudvolym, stora barngrupper, brist på planeringstid, och brist på personal är bidragande faktorer till stress bland förskollärare. Vi kommer att presentera forskning kring detta samt om behovet av återhämtning för att motverka stress. Vi kommer först beskriva vad stress innebär samt Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stöd-modell som ofta tillämpas vid stressforskning, och som även används i denna studie.

Stress

Hans Selye, en läkare från Österrike, är den som enligt Ellneby (2016) skapade begreppet stress. Enligt Selye (1976) är en av orsakerna till att människor blir stressade att vår förmåga att hantera omgivningen och de krav som ställs blir ohanterliga och en oro skapas. De psykosociala konsekvenserna blir till fysiska besvär eller sjukdomar. Selye (1976) poängterar att detta är anledningen till att intresset för stress har ökat de senaste åren. Stress påverkar inte bara människors liv utan även samhällen. Detta har medfört att mer forskning har tagits fram, det har skrivits mer artiklar, böcker och det diskuteras mer i media (Selye, 1976).

Eriksen och Ursin (2013) påpekar att både människor och djur upplever stress, därför drar de slutsatsen att grunden till stress egentligen är positiv. Upplevelsen av stress kan uppfattas som besvärlig men syftar till att varna för fara. Eriksen och Ursin beskriver att en fysisk reaktion på stress kan vara att man blir skarpsinnig, svettig och att pulsen ökar, vilket kan vara en fördel när man måste agera i olika situationer. De menar även att stress kan ses som en varning för att vi bör agera och förändra vår livsstil då den kan få negativa konsekvenser för vår hälsa. Eriksen och Ursin understryker att stressen skiljer sig åt från person till person, beroende på skilda möjligheter att lösa problemet man står inför. Det beror också på vilka tidigare erfarenheter och minnen man har.

Ellneby (2016) definierar stress som när man utsätts för flera stressorer samtidigt. Ellneby förklarar stressorer som förhållanden som kan, men inte måste, förorsaka stress. Det kan handla om belastningar som yttrar sig i samband med exempelvis arbete. Engman, Nordin och Hagqvist (2017) framhåller att det även finns rollstress, vilket kan uppstå när man förväntas inta olika roller som exempelvis målsman, kollega eller vän. Flera stressfaktorer i kombination med varandra kan leda till fysisk och psykisk ohälsa. Samtidigt påpekar Ellneby (2016) att det finns både positiv och negativ stress. Hon nämner att det engelska ordet stress motsvarar svenskans tryck eller spänning och att en orsak till negativ stress är just när kraven på oss överstiger de resurser vi har för att hantera dem. Medan positiv stress förklarar Ellneby kan upplevas i positiva situationer, exempelvis som att förbereda en fest eller vid ett arbete med höga krav som skapar engagemang. När man upplever krav och kontroll i harmoni med varandra kan stress upplevas som positivt. Vidare menar Ellneby att vi har behov av krav i form av utmaningar och att det kan bli stressande att vara understimulerad.

Krav-Kontroll-Stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen fokuserar som namnet antyder på krav, kontroll och stöd och i modellen relateras detta till den betydelse detta har för upplevelse av stress. Modellen är utvecklad av Karasek och Theorell (1990) och används för att synliggöra psykosociala arbetsförhållanden som exempelvis stress. När det gäller relationen mellan krav och kontroll talar Karasek och Theorell om aktiva, passiva, avspända och spända arbetsituationer. När både krav och kontroll är låga kan man tala om en passiv arbetsituation. Omvänt innebär höga krav och hög kontroll en aktiv arbetsituation. Karasek och Theorell förklarar att om kraven är höga men kontrollen däremot låg medför det en spänd situation medan relativt låga krav och hög kontroll innebär en avspänd arbetsituation. Hur relationen mellan krav och kontroll ser ut kan på så vis enligt Karasek och Theorell påverka risken för upplevd stress i arbetet.

Karasek och Theorell (1990) framhåller att anställda inom lågstatusyrken i Sverige ofta har spända arbeten. De har mindre möjlighet till inflytande och till att fatta egna beslut i sitt arbete. Författarna visar också på samband mellan lågstatusyrken och sjukdom, vilket de hävdar kan kopplas till deras lägre möjlighet till inflytande i sitt arbete. Det är inte enbart relationen mellan krav och kontroll som påverkar risken för stress utan även tillgången till stöd har betydelse för risken att drabbas av stress. Karasek och Theorell förklarar att om man har höga krav, låg kontroll och otillräckligt med socialt stöd är det bidragande faktorer som kan leda till stress medan ett bra stöd däremot istället kan bidra till att minska risken för stress även om kraven är höga och kontrollen låg. Låt oss då se närmare på vad krav, kontroll och stöd kan innebära.

Krav

Stressforskningsinstitutet (u.å.) menar att krav handlar om hur mycket kraft som krävs för att genomföra de arbetsuppgifter man har. På liknande sätt definierar Widmark (2005) krav som hur hård arbetsbelastning man utsätts för och hur fort man arbetar. Det kan exempelvis handla om deadlines. Sjödin (2012) menar att förskolepersonal har ett arbete med hög arbetsbelastning och hög stress. Enbart en tredjedel av förskolepersonalen i hans studie upplevde att de kunde utföra det arbete som förväntades av dem. 80 procent uppgav till exempel att de inte kunde ge barnen den uppmärksamhet och tid som de behövde. De högst rankade stressfaktorerna var när ett barn i barngruppen har speciella behov och behöver en resurs, när personalen byter kläder på barnen och när barnen har fri lek inomhus. Andra tillfällen då personalen i Sjärdins studie var stressade var när flera barn sökte efter uppmärksamhet hos personalen. Tillfällena då förskollärarna var som minst stressade var när de hade uppstyra och planerade aktiviteter utomhus för barnen.

Hultells (2011) studie visar att höga arbetskrav leder till att engagemanget i arbetet försämras och i längden kan höga arbetskrav även leda till utbrändhet. Ökade resurser motverkar däremot enligt Hultell risken för utbrändhet samt bidrar till att motivationen för arbetet ökar. Detta kan jämföras med Karasek och Theorells (1990) modell över hur relationen mellan krav och kontroll kan påverka risken för stress. Karasek och Theorell förklarar att höga krav i arbetet således inte behöver vara negativt för hälsan. För att motverka detta krävs det att de anställda har möjlighet till kontroll och beslutsfattande. Karasek och Theorell menar att kontroll och

beslutsfattande ger de anställda möjlighet att anpassa arbetsuppgifterna och lättare få balans mellan arbetsliv och privatliv. Ellneby (2016) menar att höga krav inte bara är negativt utan även kan upplevas som positivt om verktygen för att hantera dem finns och om kraven är stimulerande. Om arbetstagaren känner kontroll och inflytande över situationen kan krav upplevas som en positiv utmaning som ökar engagemanget för arbetet.

Kontroll

Kontroll handlar enligt Stressforskningsinstitutet (u.å) om det utrymme man har över och i arbetet, hur man kan påverka arbetsprocessen och vilka resurser man har till sitt förfogande. Kontroll *i* arbetet handlar om detaljerna och de mindre sakerna, medan kontroll *över* arbetet handlar om de generella, större besluten. Stressforskningsinstitutet använder även begreppen *skill discretion* eller *intellectual discretion* när de diskuterar möjligheter till kontroll i arbetet. De förklarar att begreppen har likadan betydelse och innebär att om det finns tillfälle att utöva sin kompetens och få möjlighet att förbättra den leder detta till kontroll.

Karasek och Theorell (1990) menar att det är viktigt för arbetstagarna att känna att de har frihet att utnyttja sin kompetens för arbetet och genom det få kontroll över sin arbetssituation. Vidare menar de att om man inte känner sig ha kontroll över sin arbetssituation kan det leda till ohälsa och stress. Enligt Theorell (2012) höjs stressnivån när man upplever att man håller på att mista kontrollen över en situation. När kontrollen har gått förlorad är man inte längre engagerad för att kämpa utan istället sparar man kroppens energi och blir mer passiv. Han menar vidare att kontroll över olika situationer i vardagen istället medför att man lättare kan hantera oförutsedda händelser. För att utveckla förmågan att ha kontroll krävs det enligt Theorell att man har utrymme för att själv ta makten över hur de höga kraven ska hanteras.

Engman et al. (2017) påvisar i sin studie att kontroll över sin arbetssituation gör att man ges möjlighet att planera sin arbetstid och därmed även kan underlätta och stödja kollegor i deras arbete. Att få stöd av kollegor kan öka känslan av kontroll och därmed bidra till en god arbetsmiljö. Stöd är som sagt också en faktor i krav-kontroll-stödmodellen.

Stöd

Stöd från kollegor och ledning är en av de viktigaste faktorerna för att motverka arbetsrelaterad stress menar Karasek och Theorell (1990). Widmark (2005) förklarar att det finns två olika sorters stöd; det emotionella stöd som man får av exempelvis kollegor och chef och det instrumentella stödet som handlar om att kollegor hjälper varandra med att minska varandras arbetsbelastning. På liknande sätt menar Cohen (refererad i Ljungblad och Näswall, 2009) att socialt stöd delas in i de två kategorierna känslomässigt respektive instrumentellt stöd. Känslomässigt stöd är enligt Cohen när man får möjlighet att samtala och ventilerar sin arbetsrelaterade oro. Uppmuntran från kollegor och ledning är också betydelsefullt för det känslomässiga stödet. Instrumentellt stöd kan exempelvis vara utbildning, extra resurser vid hög arbetsbelastning och när kollegor ger varandra möjlighet till återhämtning. Ljungblad och Näswall (2009) framhåller att de flesta studier visar att socialt stöd är viktigt för att motverka stress. Resultatet i Engman et al. (2017) studie visar att socialt stöd och kontroll i kombination med varandra ger en mer balanserad arbetsmiljö än vad de gör var för sig.

Ljungblad och Näswall (2009) visar i sin studie att klimatet i förskolans verksamhet har blivit allt hårdare de senaste åren på grund av högre arbetsbelastning, otydliga arbetsuppgifter och fler krav. Studien visar också att ett bra sätt att motverka detta är att chefen stödjer personalen socialt med fler resurser. Likaså kan ledningen genom att erbjuda mer kunskap om hur man motverkar stress förebygga sjukskrivningar. I Engman et al. (2017) studie belyser förskollärarna vikten av ett tydligt ledarskap som stöttar och hjälper de anställda. Genom ett tydligt ledarskap är det lättare för dem att veta vad som förväntas av dem, vilket minskar risken för stress. Även i Sjärdins (2012) studie framkommer det att ett bra ledarskap och en välplanerad organisation är viktigt för att förebygga arbetsrelaterad stress. Inte bara stöd av chefen utan även av kollegor har visat sig vara viktigt för detta. I Pramling Samuelssons, Williams och Sheridan (2015) studie anser förskollärarna att en bidragande faktor till minskad stress kan vara en bra kommunikation och god relation kollegor emellan. Resultatet i Pramling Samuelsson et al. studie visar att förskollärarna anser att det är viktigt att man är lyhörd och tar sina kollegor på allvar om någon känner sig stressad.

Kontroll och stöd för att förebygga stress

Ljungblad och Näswalls (2009) och Aronsson, Astvik, och Gustafsson (2010) studier visar att det finns ett samband mellan hög arbetsbelastning och sömnproblem, depression och fysisk ohälsa. Hög arbetsbelastning måste däremot inte medföra stressrelaterade effekter. Ljungblad och Näswalls (2009) finner att de som upplever hög arbetsbelastning men känner ett socialt stöd från kollegor har mindre sömnproblem än de som upplever hög arbetsbelastning och bristande socialt stöd. På liknande sätt menar Theorell (2012) att flera år av ansträngning kan leda till irritation och ohälsa om man inte får uppmuntran från ledningen så som exempelvis bekräftelse, löneutveckling eller befordringsmöjligheter. Samtidigt framhåller Engman et al. (2017) att inom flera yrken kan kraven vara för höga för att socialt stöd och känslan av kontroll ska räcka till för en balanserad arbetsmiljö.

Theorell (2003) menar att det måste finnas en jämvikt mellan krav, kontroll och stöd för att förebygga både psykisk och fysisk ohälsa. Theorell menar vidare att en god arbetsmiljö där personalen har möjlighet till kontroll och har en skälig kravnivå medför det både en positiv inverkan på ett hälsosammare och längre arbetsliv. På liknande sätt framhåller Engman et al. (2017) att socialt stöd i kombination med kontroll är viktigt för att minska risken för stress. De utgör tillsammans en starkare skydd än vad dem gör var för sig. Om arbetsgivare prioriterat att de anställda känner mer socialt stöd och kontroll i arbetet skulle detta enligt Engman et al. kunna leda till en bättre hälsa, mindre sjukskrivningar och därmed mindre kostnader för arbetsgivaren.

När det gäller förskolepersonal menar Sjärdin (2012) att de har ett arbete med hög arbetsbelastning och hög stress. Samtidigt finner han att de har hög arbetsmoral och mycket energi. I studien visade ingen personal att de led av depression och han menar att det beror på att de som är deprimerade oftast inte jobbar. Studien visade även att hög arbetsmoral och engagemang bland personalen motverkar depression. Sjärdin påpekar att förskolans organisation är en lika stor bidragande faktor till stress som arbetsbelastning och ljud är. Låt

oss också övergå till att uppmärksamma hur ett organisatoriskt förhållande som barngruppernas storlek kan påverka stress.

Stora barngrupper

Enligt Skolverket (2016) ska förskolans verksamhet utgå från alla barns intressen och individuella behov, vilket är grunden i barns lärande. Samtidigt beskriver Pramling Samuelsson et al. (2015) hur barngruppernas storlek ökat. År 2013 hade drygt 18 procent av barngrupperna fler än 20 barn, vilket medför att förskollärarna får mindre tid att spendera med varje enskilt barn. Skolverket (2016) framhåller också att förskollärarna känner sig otillräckliga när de inte hinner genomföra det de önskar med barnen. Enligt Pramling Samuelsson et al. (2015) kan en av följderna bli att de väljer att förenkla aktiviteterna genom att göra dem kortare eller genom att avgränsa innehållet för att tillgodose barnens intressen. När aktiviteterna förenklas kan det enligt Pramling Samuelsson et al. medföra att barn inte ges möjlighet till reflektion och ett djupare lärande, vilket även kan leda till att förskollärarna känner sig otillräckliga. Enligt Skolverket (2016) ska förskollärarna stödja barnen i deras reflektion vilket Pramling Samuelsson et al. (2015) påvisar att förskollärarna inte har tid till när barngrupperna är för stora. När barngrupperna är för stora tenderar samtalen med barnen att bli mer rutinmässiga och de personliga samtalen som kan bygga relationer minskar.

Enligt Sjödin (2012) är en annan stressfaktor för de förskollärare som ingår i hans studie att de lägger fokus på hur många och vilka barn som ska komma för dagen. Stressen är i det fallet dels relaterad till ljudnivån, dels till oro för hur arbetsbelastningen kommer att bli under dagen. I Pramling Samuelssons et al. (2015) studie anser de flesta förskollärarna att mindre barngrupper skulle bidra till mindre arbetsrelaterad stress. De uttrycker att de skulle kunna få mer tid för varje barn och att ha mer tid till att göra de administrativa arbetsuppgifterna.

När det gäller förskollärares funderingar kring vilka barn som ska komma för dagen finner Sjödin (2012) att barnens personligheter är en stressfaktor, eftersom det kan inverka på ljudnivån i förskolan. Med detta vill Sjödin påvisa att den arbetsrelaterade stressen ofta beror på flera olika faktorer. I de flesta fall är dock ljudnivån en stor bidragande del i hur förskollärare upplever kortsiktig och långvarig stress i förskolan.

Ljud

Sjödin (2012) visar att yrken med hög ljudnivå är en bidragande orsak till stress. Författaren förklarar att om man vistas i en miljö där man utsätts för komplexa variationer av ljudexponeringar kan detta leda till en negativ påverkan på hälsan och man kan exempelvis utveckla ljudkänslighet och tinnitus. Detta tillsammans med andra stressorer kan leda till utbrändhet. De som led av utbrändhet i Sjödens studie hade svårare att hantera arbetsbelastning och stress. Författaren menar att hur ljudet uppfattas och om de upplevs som stressande eller inte beror på olika faktorer så som ålder, välmående och ljudkänslighet. En annan hälsoeffekt från ljudmiljön som visades i Sjödens studie var att yrkesgruppen förskollärare var överrepresenterade gällande hörselnedsättning och tinnitus. Sjödin belyser att det finns ett samband mellan tinnitus och stress då utmattning och oro orsakas av dålig akustisk miljö. Sjödin lyfter också fram att om man arbetar med stresspåslag blir man känsligare för ljud och

får en sämre förmåga att kunna hantera höga ljudnivåer. Vidare framkom det att de förskollärare som var utbrända i Själdins studie hade vistats i en arbetsmiljö med höga ljudnivåer.

Själdin (2012) tar upp att det var ljudet från barns aktiviteter som störde det anställda mest. Själdin menar att avdelningarnas uppbyggnad har en stor påverkan på ljudnivån. Att ha ljuddämpande bord och leksaker som generellt ger ifrån sig lägre ljud bidrar till en bättre arbetsmiljö för både personal och barn. Själdin menar att genom att se över sin arbetsmiljö och aktivt arbeta för att minska höga ljudnivåer kan detta leda till minskad stress. Enligt Själdin kan ett återhämtningsrum för barnen leda till mindre konflikter och gråt. För personalen kan ett återhämtningsrum generera mer energi till det dagliga arbetet och därmed minska stress. En viktig aspekt av återhämtning är sömn av god kvalitet. Det finns ett samband mellan dålig sömnkvalitet och långvarig stress som senare kan leda till utbrändhet.

Själdins (2012) studie visade att höga ljudnivåer också kan ha en negativ påverkan i det pedagogiska arbetet och på så sätt öka de anställdas arbetsbelastning. När det pedagogiska arbetet störs ökar risken för stress, speciellt för personal i stora barngrupper. Själdin menar att man i stora barngrupper kan motverka höga ljudnivåer genom att dela in barnen i mindre grupper då man har färre barn att överrösta. Karasek och Theorell (1990) hävdar att vi har stora möjligheter att omorganisera vårt arbete och på så sätt minska risken för stress och samtidigt öka kreativiteten, kompetensutvecklingen och kvalitén. Själdin (2012) menar också att politiska beslut som exempelvis mindre barngrupper kan ha en positiv inverkan på ljudnivån vilket har en stor betydelse för personalens hälsa. Karasek och Theorell (1990) hävdar att arbetstagare som lider av utbrändhet kan inte på egen hand göra omstruktureringar utan det kräver omorganisation på arbetsplatsen. Författarna belyser också att dessa förändringar är nödvändiga eftersom att arbetsorganisationen idag är tydligt relaterad till stress.

Motverka stress

När man inte får tillräckligt med återhämtning och arbetsbelastningen är för hög menar Aronsson et al. (2010) att det kan leda till en känsla av otillräcklighet. Känslomässig obalans och ingen tid för avkoppling och återhämtning ökar risken för psykisk ohälsa och stress. Hultell (2011) lyfter i sin studie fram att ny och oerfaren personal som inte har balans mellan privatliv och arbetsliv har lättare för att utveckla stress och utbrändhet. Även Engman et al. (2017) framhåller vikten av balans mellan arbetsliv och privatliv, som annars kan leda till stress och frånvaro. Hultell (2011) förklarar den negativa spiralen som att långvarig arbetsrelaterad stress leder till utbrändhet, vilket kan vara när de tillgängliga resurserna man har för arbetet tar slut och man blir överbelastad. Detta kräver att man använder sig av de privata resurserna för att klara arbetet, vilket innebär att man tar tid som är avsedd för återhämtning och fritid. Till skillnad från denna negativa spiral förklarar Hultell att det även finns en positiv spiral som verkar på motsatt sätt. Hultell menar att om man känner mer motivation och mindre stress behöver man inte nyttja sina privata resurser vilket inte bara gör att man får ett bättre privatliv utan lämnar även utrymme för återhämtning. Detta genererar i att kraven på arbetet blir mer hanterbara. Genom att inte behöva använda sina privata resurser för arbetet belyser Hultell att motivation och engagemang för arbetet kan öka. Hultell uttrycker att höga krav i arbetet leder till utbrändhet medan en hög grad av arbetsresurser ger motivation och engagemang hos

personalen. Hultells studie visade att förskollärare som kände att de fick utnyttja sin kompetens för arbetet var mer engagerade och risken för att utveckla stress var lägre, medan de som inte fick möjlighet att utnyttja sin kompetens hade förhöjd risk för att utveckla stress.

Enligt Agervold (2001) har det visat sig att personer som upplever hög arbetsbelastning har en fortsatt utsöndring av stresshormoner även efter avslutad arbetstid, vilket påverkar möjligheten för återhämtning. Enligt Åkerstedt (2012) är det särskilt viktigt att man inte fortsätter att tänka på arbetet efter avslutad arbetstid eftersom att det har visat sig att personer som lider av utbrändhet i stor utsträckning tagit med sig arbetet hem. Att arbeta långa dagar behöver inte enligt Åkerstedt vara en betydande riskfaktor för att drabbas av utbrändhet så länge man har tid för återhämtning och får en god sömn. Enligt Åkerstedt och Kecklund (2013) är sömn grundläggande för att kroppen ska återhämta sig och för att hjärnan ska få vila. Författarna förklarar att sömn är viktigt och menar att kroppen rent fysiologiskt återhämtar sig under vila för att fungera som stressens motsats.

Aronsson et al. (2010) menar att risken ökar för ohälsa om man utsätts för stressexponering och inte har möjlighet till vila. Författarna menar att vila och sömn är den mest betydelsefulla återhämtningen för att motverka stress. Ellneby (2016) menar att oavsett hur mycket vi skulle vilja utrota stress så kommer de alltid att finnas, vilket vi måste acceptera och istället hitta strategier för att inte låta den påverka oss negativt.

Metod

I detta avsnitt presenteras den metod som valts i studien. Här behandlas datainsamlingsmetod, urval, genomförande, bearbetning, etiska överväganden och studiens trovärdighet samt metodanalys.

Datainsamling

Utifrån studiens syfte och frågeställningar har vi valt att använda semistrukturerade intervjuer när vi samlade in empiriskt data. Anledningen till att vi valde intervju som metod grundade sig i att vi ville kunna ställa både öppna frågor och följdfrågor för att få så informativa svar som möjligt gällande förskollärares upplevelse av stress i arbetet. Trost (2010) förklarar att en kvalitativ metod är när man vill undersöka informanternas upplevelse, erfarenheter, tankar och känslor för att få nyanser i svaren.

Vi valde att spela in intervjuerna med hjälp av två mobiltelefoner. Tjora (2012) lyfter fram att fördelen med ljudinspelning är att man kan fokusera på samtalet och ställa relevanta följdfrågor som hjälper samtalet att flyta på. Intervjuerna skiljer sig en del i tid, de varade mellan ca 40 minuter och 2 timmar.

Urval

Vi genomförde intervjuer med åtta förskollärare som arbetar på fem olika förskolor, såväl kommunala som privata i samma kommun. Hälften arbetar på kommunala förskolor och hälften på privata. Syftet med att ha informanter från såväl privata som kommunala förskolor var att det bidrar till spridning i urvalet. Trost (2010) framhåller att vid kvalitativa studier är det vanligt att man vill ha en så bred spridning på informanterna som möjligt för att minska risken för att få liknande svar. Vi valde därför också att kontakta förskollärare som arbetar i olika socioekonomiska områden i kommunen. Några arbetar också på mångkulturella förskolor, andra inte. Likaså arbetar de med olika åldersgrupper. På grund av att vi hade begränsad tid på oss kontaktade vi förskollärare som vi hade någon form av anknytning till. Detta tänkte vi även skulle öka chanserna för att de skulle vilja delta. Vi gjorde också ett aktivt val i att söka upp informanter som har en längre erfarenhet av att arbeta som förskollärare i förskolan. Vi kontaktade tio förskollärare och åtta tackade ja till att medverka i studien.

Genomförande

Vi valde att ta kontakt med förskollärare genom att ringa till deras arbetsplats och tala med dem. Vi presenterade oss och berättade kort om vår studie där vi talade om att vi ville undersöka förskollärares upplevelse av stress i förskolan. Vidare förklarade vi att en av oss kommer intervjuas medan den andra antecknar och att intervjun skulle ta cirka en timma. Redan vid detta första samtal kunde vi boka tid och rum för intervju med dem som skulle delta i studien. När vi bokat in datum och tid för intervju bad vi att få deras mailadresser för att kunna skicka ut vårt missivbrev med kompletterande information om villkor, hur deras uppgifter skulle användas, information om ljudupptagning samt om de forskningsetiska principerna.

Vi genomförde samtliga intervjuer tillsammans och delade upp det på så sätt att en av oss intervjuade och den andra skrev anteckningar. Trost (2010) menar att kvalitén på intervjun blir bättre när man är två och samspelet fungerar väl. Det kan leda till att man får ut mer information från informanten. Thomsson (2002) belyser att när man intervjuar en ensam informant kan man vara två intervjuare om den man intervjuar äger makten, annars bör detta undvikas. I vårt fall sitter förskollärarna på makten eftersom det är de som har erfarenhet kring arbetsrelaterad stress i förskolan. För att få så innehållsrika svar som möjligt ställde vi öppna frågor och följdfrågor, även om följdfrågorna ibland varierade beroende på vad informanten svarade. Thomsson tar upp att en oerfaren intervjuare med fördel kan utgå ifrån nedskrivna följdfrågor som ett stöd för att fördjupa informantens reflektande. Vi märkte att de skrivna följdfrågorna var till fördel för en mer givande och strukturerad intervju.

Intervjuerna ägde rum på informanternas arbetsplatser i ett avskilt rum som de själva fick välja. Tjora (2012) belyser att det kan vara till fördel att låta informanten välja var intervjun ska ske för att hen ska få en så avspänd och trygg upplevelse som möjligt. Tjora lyfter samtidigt fram att det kan vara en nackdel att sitta på arbetsplatsen då det kan vara svårt att hitta en avskild plats där man inte blir störd. Trots att vi i missivbrevet informerade om att vi skulle använda oss av ett ljudupptagningsverktyg valde vi innan varje intervju att fråga informanterna om deras godkännande för att spela in det som sades på våra mobiltelefoner. Anledningen till det var att inspelningar kan upplevas som obekväma. Vi informerade också om att ljudupptagningen enbart var till för att vi skulle kunna transkribera intervjun efteråt. Thomsson (2002) menar att många av de som blir inspelade ofta känner en olustig känsla och upplever att det sätts krav på att de ska kunna uttrycka sig korrekt. Thomsson belyser att det är viktigt att man respekterar dessa känslor. I både missivbrevet och vid telefonsamtalet informerade vi informanterna om att intervjun skulle ta en timma som längst, dock resulterade tre av åtta intervjuer i att vi satt längre än en timma. När vi insåg att tiden skulle komma att överskridas talade vi om detta för informanten och frågade om vi skulle fortsätta eller om vi kunde komma tillbaka vid ett senare tillfälle. Ingen av informanterna valde att avbryta intervjun innan den var klar.

Bearbetning

Steget som följde efter att intervjuerna var genomförda var att transkribera. Thomsson (2002) förklarar att transkribering görs genom att man ordagrant skriver ner de innehåll man samlat in från ljudupptagningen, för att senare kunna analysera det. Vi valde att göra den första transkriberingen tillsammans, där vi delade tankar och åsikter med varandra för att hitta en liknande arbetsmetod att följa. Vi delade upp de övriga transkriberingarna och gjorde ungefär hälften av dem var. När vi transkriberat färdigt alla intervjuer skrev vi ut dem, kodade och markerade med överstrykningspennor i olika färger det materialet som var relevant för våra forskningsfrågor. I bearbetningen av analysarbetet urskilde och jämförde vi likheter och skillnader i det som informanterna sagt. Utifrån detta delade vi in datainsamlingsmaterialet i olika teman. Vilka blev krav, ljud, stora barngrupper, kontroll, stöd och tid för återhämtning.

Metodanalys

Thomsson (2002) förklarar validitet i kvalitativa undersökningar som att man skaffat sig kunskaper för det som var menat att undersöka. Trost (2010) menar att reliabilitet i kvalitativa metoder betyder tillförlitlighet, alltså om studien är solid. Han menar att ett sätt kan vara att man följt sin intervjuguide på samma sätt med alla informanter.

Under intervjutillfällena hände det att irrelevanta ämnen och samtalsdiskussioner uppstod, vilket kan bero på att vi var bekanta med informanterna. Vi såg dock till att våra intervjufrågor blev besvarade. När vi formulerade intervjufrågorna var vi också noga med att stämma av att de skulle kunna motsvara vårt syfte och ge svar på våra övergripande frågeställningar, det vill säga att validiteten skulle vara god, vilket vi också anser att den blev då våra frågeställningar har blivit besvarade.

Följden av frågorna i vår intervjuguide har följts på samma sätt med samtliga deltagare. Det som möjligtvis har kunnat påverka reliabiliteten i vår studie var att följdfrågorna varierade då vissa frågor redan blivit besvarade under intervjun. Tjora (2012) menar att uppföljningsfrågor kan skapa ett flyt i intervjun och bli mer likt ett samtal. I början av varje intervju informerade vi om att vi kommer att ställa öppna frågor och att det inte finns svar som är rätt eller fel, och att det vi är intresserade av är att få ta del av deras tankar och erfarenheter.

Med hjälp av överstrykningspennor i olika färger gjorde vi en textnära kodning av vår insamlade data och markerade det som var relevant för våra forskningsfrågor. Tjora (2012) förklarar att man genom kodning kan redogöra och sammanställa det som är av betydelse i intervjuerna.

Etiska överväganden

I missivbrevet som vi skickade via e-post till informanterna informerade vi om de forskningsetiska principer vi följt och som man i forskning enligt Vetenskapsrådet (2002) bör förhålla sig till. Informationskravet innebär att man informerar om studiens syfte och att den är högst frivillig att delta i, samt informanternas rättigheter och våra skyldigheter som intervjuare. Samtyckeskravet innebär att informanten har rätt att när som helst lämna återbud eller avbryta intervjun om de inte längre vill delta. Vidare framhåller Vetenskapsrådet konfidentialitetskravet som handlar om att man bör informera om vad deras delgivna information ska användas till. Deras namn och all information som de delar med sig av kommer att behandlas konfidentiellt och att ingen oberättigad person kan ta del av dem. För att garantera forskollärarnas anonymitet har vi använt oss av fingerade namn i vår resultatdel samt vid transkriberingarna. Sista forskningsetiska kravet är nyttjandekravet, vilket Vetenskapsrådet förklarar som att informationen vi fått ta del av enbart får användas till forskning, och inte nyttjas för ingripande som direkt berör informanten om man inte fått tillåtelse till detta, vilket också informeras om i missivbrevet.

Resultat

Under detta avsnitt presenteras resultatet genom en sammanställning av empirin för vår studie. Vi har valt att redogöra för studiens empiri genom att sammanställa och analysera vad informanterna har uttryckt är orsaker till arbetsrelaterad stress, vad som motverkar den samt hur förskollärarna definierar stress. Vi har använt oss av fingerade namn för att inte röja förskollärarnas identiteter. Vi har delat upp sammanställningen och analysen utifrån våra frågeställningar.

Hur definierar förskollärarna stress

Samtliga förskollärare i vår studie har fått uttrycka vad de anser definierar stress. I svaren på frågan vad stress är för dem framkom också vad de anser orsakar stress. När förskollärarna skulle definiera stress var det inte någon som nämnde att stress även kunde vara positivt. De förklarade istället att stressen tog sig uttryck genom bland annat frustration, irritation, trötthet och sömnbrist. De uttrycker liknande uppfattningar som Fanny:

Det är när jag kan känna att jag blir irriterad eller att pulsen höjs. Jag blir mer distra, liksom att jag är på väg någonstans och sedan kommer jag på, vad skulle jag göra nu? Man glömmer bort saker. (Fanny)

De uttryckte också att stressen kunde definieras genom att man får huvudvärk, tappat fokus och upplever oro. Majoriteten av förskollärarna beskrev också vilka orsaker som kan leda till arbetsrelaterad stress när de skulle definiera begreppet stress. De orsaker som de ansåg skapade stress i arbetet var personalbrist, bristande kontroll, oförutsedda händelser och ojämn arbetsfördelning. Gunnel säger:

Om man har uppgifter som man ska klara av eller utföra men inte kan på grund av att det dyker upp andra saker, spontant eller oväntat. Eller att det inte finns personal som styr så man får lägga det man har planerat vid sidan av och då kanske man blir stressad för att man inte hinner med det man ska göra. (Gunnel)

Det framkom att samtliga förskollärare under olika lång tid har upplevt flera av de psykiska och fysiska påfrestningar de nämner. Samtliga var medvetna om att detta påverkar hälsan negativt och att det i längden kan leda till ohälsa.

Vad anser förskollärarna orsaka arbetsrelaterad stress

Det har framkommit olika anledningar till vad som orsakar stress bland förskollärarna. Det som förskollärarna har uttryckt orsakar stress är: Höga krav, hög ljudnivå och stora barngrupper. Vi har valt att använda de orsaker som förskollärarna har uttryckt som underrubriker.

Krav

Majoriteten av förskollärarna ansåg att kraven i arbetet var höga. De uttryckte att de hade ett stort ansvar, inte bara för det pedagogiska arbetet, dokumentationsmatriser, reflektionsprotokoll, avdelningsplaner utan även andra åtaganden så som flera olika möten. De

flesta ansåg att det på grund av detta fick mindre tid tillsammans med barnen vilket de uttryckte skapade stress. De uttrycker liknande uppfattningar som Karin:

Ibland känner man inte att man prioriterar dem utan man prioriterar att få dagen att gå runt istället. Sen kan jag ibland tycka att det är mycket upprepning när man gör dom där reflektionsprotokoll, avdelningsprotokoll och det är väldigt mycket samma, samma. (Karin)

Merparten av förskollärarna uttryckte en önskan om att vara flera förskollärare på avdelningen. En av anledningarna till det var att de inte skulle upplevt lika höga krav. Detta för att ett mer delat ansvar hade kunnat bidra till en mer jämlik arbetsfördelning gällande de olika arbetsuppgifterna samt att de hade kunnat få stöttning i det pedagogiska arbetet vilket hade resulterat i mer tid tillsammans med barnen. Gunnel säger:

Man skulle ju få ett helt annat utbyte utifrån det pedagogiska om man hade jobbat mer med förskollärare i sitt arbetslag. Men jag känner ändå att vi har bra diskussioner i vårt arbetslag utifrån de förutsättningar vi har. (Gunnel)

Utifrån vad som framkommit i intervjuerna kan vi urskilja att de flesta arbetade som ensamman förskollärare på avdelningarna. Det framkom att det skulle vara betydelsefullt för de ensamman förskollärarna att regelbundet få träffa andra förskollärare för att kunna få stöd i det pedagogiska arbetet.

Ljud

Samtliga förskollärare upplever att förskolan är en arbetsplats med hög ljudvolym och att det är en bidragande orsak till stress. De beskriver plötsliga ljud, skrik, gråt, gnäll och lekljud som de mest stressande ljuden. Moa uttryckte sig så här:

Det är ju när barnen springer runt och skriker. Väldigt stressande om jag står och byter blöja eller något och tjugo barn springer runt och skriker. Ibland får man panik och bara ber barnen att vara stilla, det är jättstressande. Det är mycket; jag ska ut först, hjälp mig först. (Moa)

Det finns även situationer under dagen där förskollärarna anser att det ofta blir en högre ljudnivå. Flera av förskollärarna upplever en högre ljudnivå vid växlingar som de förklarar är vid hämtningar, lämningar, matsituationer och i tamburen. De uttryckte liknande uppfattningar som Fanny:

Ja det är det alltid när man kommer tillbaka från frukost, eller när man har haft de här samlande stunderna, eller innan man ska gå ut eller då det är lite mer rörelser. Eller om man har varit på ett ställe och kommer tillbaka till avdelningen och innan barnen har placerat ut sig då kan det vara väldigt stöjigt. På eftermiddagarna kan det vara när de inte varit ute exempelvis på vintern, då kan eftermiddagarna bli tuffa. (Fanny)

Flera av förskollärarna lyfte även fram att det fanns skillnader på stressande ljud mellan yngrebarnsavdelningar och äldre barns avdelningar. Hos de yngre barnen upplevdes det vara mer gråt och gnäll, medan det upplevdes vara en mer konstant hög ljudnivå genom lekljud, rollekar och överröstande hos de äldre barnen. Kristin säger:

Småbarnsavdelningen har en ljudmiljö som är mycket gråt, de kan vara väldigt ledsna, men där kan man plugga in och trösta. Där har man inte den miljön som på äldre barns avdelningen, där det påkallas uppmärksamhet hela tiden och det ska svaras hela tiden. Jobbar du på äldre barns avdelning är det mycket, mycket mer intensivt och man använder sig själv och sin röst på ett annat sätt. (Kristin)

Det har i studien också framkommit att förskollärarna upplevde fysiska besvär till följd av höga ljudnivåer. De har uttryckt att de lider av trötthet, huvudvärk, tinnitus samt att de känner ett behov av tystnad efter avslutad arbetstid.

Stora barngrupper

Samtliga förskollärare som deltog i studien anser att en av orsakerna till stress är att de arbetar i stora barngrupper. Flera av dem uttryckte också liksom Karin att barngrupperna har blivit allt större de senare åren:

Om jag jämför med hur det var när jag kom ut som nyutbildad 1989 så har ju stressen ökat. Jag kom ut på en yngrebarns avdelning och det var tolv barn på fyra pedagoger och det var ett till treåringar. Så succesivt har det ökat barnantalet. [...] När jag kom tillbaka och skulle börja jobba 1996 så hade barngrupperna ökat storleksmässigt men det hade inte tillkommit mer personal. (Karin)

Vi har kunnat utläsa att samtliga förskollärare anser att storleken på barngrupper har en stor inverkan på om de känner av stress i arbetet eller inte. Flertalet uttryckte också att problemet inte alltid kan lösas med mer personal. De uttrycker liknande uppfattningar som Elin:

Jag hade önskat att det var mindre barn i barngrupperna. Det spelar ingen roll hur många vuxna man är, man kan inte bara putsa in fler barn hela tiden, det är skillnad på ljud och tempo. För varje barn är det kanske två föräldrar eller fler vuxna som är runt ett barn, det är så mycket kontakter och grejer som ska göras. Är det fullt så är det. Det är som i skolan, det behövs vara mindre barn egentligen. (Elin)

Flertalet förskollärare lyfte fram att de ofta kände sig otillräckliga i arbetet och att det var en av orsakerna till att de upplevde stress. Situationer då de kände sig otillräckliga förklarade de bland annat som när de inte hinner se alla barn och när barn med speciella behov får stå till sidan på grund av att det är för stora barngrupper. Fanny säger:

Alltså man vet så väl vad barn med särskilda behov behöver, man vet så väl vad man ska göra och vad som krävs av mig som förskollärare. Sen att man då känner att man inte når upp till det. Man känner att det går bara inte, jag når inte upp. Det är ju en sån himla stress. (Fanny)

Förskollärarna i studien uttryckte även en frustration över att ledningen inte hade någon förståelse för hur barn och personal blev lidande av de stora barngrupperna. De uttryckte att det inte fanns något positivt med stora barngrupper mer än att fler barn genererar mer pengar.

Sammanfattning

Resultatet visar att de flesta förskollärarna i studien upplevde att kraven i arbetet var höga. Flera av dem önskade att få arbeta med en eller flera förskollärare på avdelningen för att kunna fördela ansvaret och därmed förhoppningsvis minska på stressen. Ljudnivån var också en faktor som spelade en stor roll för om förskollärarna kände sig stressade eller inte. De flesta uttryckte att den höga ljudnivån skilde sig från dag till dag men att det ofta var vid samma situationer ljudnivån steg. Flera uttryckte att hög ljudmiljö resulterade i trötthet, huvudvärk och ljudkänslighet. Gemensamt för alla förskollärarna i studien var att de upplevde för stora barngrupper. Flera av dem belyste att det har blivit större barngrupper de senare åren men att personaltätheten är desamma som tidigare. Några av förskollärarna uttryckte att de stora barngrupperna inte kunde lösas med hjälp av fler personal då ljudnivå skulle bli högre och tempot öka vilket hade påverkat arbetsmiljön negativt. Majoriteten av förskollärarna uttryckte att de kände sig otillräckliga på arbetet när de inte hann se alla barn och när de barnen med särskilda behov fick stå till sidan.

Hur kan den arbetsrelaterade stressen motverkas

När det gäller förskollärarnas uppfattningar om hur den arbetsrelaterade stressen kan motverkas handlar det om kontroll, stöd, mindre barngrupper och lägre ljudnivå samt återhämtning. De orsaker som förskollärarna uttryckt motverkar stress i arbetet, har vi valt att skriva som underrubriker där vi presenterar vår insamlade empiri.

Kontroll

Samtliga förskollärare i studien framhöll att kontroll och stöttning i arbetet är viktigt för att de inte ska utveckla arbetsrelaterad stress. Samtidigt beskrev de flesta av dem att deras kontroll över arbetet varierar, att den skiljer sig åt i olika situationer. Fanny säger:

Jag kan ju kontrollera om jag känner att jag vill göra det här arbetet, typ som vattenstationen. Men det handlar ju mycket om tid och barngrupp också. Sen att man har med sig sina kollegor för det går inte att göra ett ensamjobb även om man skulle vilja. (Fanny)

Kontroll kan också handla om att få utnyttja sin kompetens. Några av förskollärarna menar att om de ligger steget före så får de bättre möjligheter att utnyttja sin kompetens. De flesta anser vidare att en viktig förutsättning för att kunna utnyttja sin kompetens är att man i arbetslaget stöttar varandra och ger varandra möjlighet till planering. Malin säger:

Göran är mycket för lek och rörelse, jag älskar ju drama och sagor. Så det är väldigt kul att man får utnyttja sina kompetenser. Kommer vi på något vi vill göra så är vi väldigt positiva och stöttar varandra, det är ingen som är negativ. (Malin)

Det råder dock delade meningar om möjligheten till att få utnyttja sin kompetens. Trots att de flesta uttrycker att de upplever möjlighet till det så framkom också motsatsen.

Jag har försökt att få en ukulele sedan jag började här och det har inte kommit någon ännu. Så den musikaliteten har jag inte kunnat utöva på det sättet, eftersom att jag gick skapande verksamhet. (Moa)

Som framkommit ovan är planering enligt förskollärarna viktigt för att motverka stress men samtidigt menar de att arbetet också kräver att man är flexibel då oförutsedda händelser ofta sker. Gunnel säger:

Bara för att jag har en bild i mitt huvud över hur det ska bli betyder det inte att det blir så och det måste man lära sig. Det är nästan att man måste det om man ska jobba som förskollärare, man måste kanske ställa om sig ganska fort och byta aktivitet och tänka på ett annat sätt för det kanske inte alltid blir som man hade tänkt sig från början. (Gunnel)

Majoriteten av förskollärarna lyfter fram att det kan vara svårt att planera för den pedagogiska verksamheten på förmiddagen eftersom flertalet barn inte alltid följer sina scheman och kommer sent. De flesta framhåller att de oftast inte brukar planera in aktiviteter på eftermiddagarna då barnen antingen sover eller går hem för dagen.

Stöd

Samtliga förskollärare i studien anser att stöd från chefen är viktigt för att motverka stress i arbetet. Precis som att stöd från chefen är viktigt understryker också förskollärarna att stöd från arbetslaget är betydelsefullt för en god arbetsmiljö. Elin säger:

Det är ju det som är så fint i förskolan att man är ett arbetslag och att man förhoppningsvis är ett väldigt välfungerande arbetslag men det krävs ju också att man pratar om saker. Alla här är nya. Det är ju inte gjort i en handvändning utan det gäller ju att säga saker till varandra, tycker ni att det är okej att vi gör såhär, det här funkar bäst för mig. Det blir ju inte av sig självt, det är som i vilken relation som helst, man måste kommunicera med varandra. (Elin)

Vi kan också se mönster i att de uttrycker att de har behov av att få utbyta kunskap och reflektera tillsammans med andra förskollärare. Karin säger:

Jag kände mig väldigt ensam i projektet som vi startade upp men då fick jag ju stöttning ifrån den andra förskolläraren på den andra avdelningen och ateljéristan för jag var ju typ helt ensam. (Karin)

Genom att få stöttning från andra förskollärare upplever majoriteten av de förskollärare som är ensamma förskollärare på sina avdelningar att den arbetsrelaterade stressen minskar. Alla upplever heller inte stöd från chefen men majoriteten berättar att de har ett bra stöd från både

chef och arbetslag. De som känner att de inte upplever stöd från sin chef tar upp att det beror på bristande tillit, att de inte träffar chefen tillräckligt ofta och att de inte blir lyssnade på. Däremot upplever de flesta att de har fått stöd av chefen när de har haft behov av specialpedagog, psykolog och hemspråkslärare. Även när det gäller stöd från arbetslaget upplever som sagt de flesta att de får det men det fanns några som inte ansåg sig ha det. Fanny säger:

Vi har pratat om att vi inte ska stressa och pressa varandra eller vara som poliser för varandra, som när en kollega sa att vi skulle gå till skogen varje tisdag, då sa en annan kollega det kan ni bara glömma. [...] Jag tror inte att de har samma tänk, barnen hade kunnat få så mycket fler lärandemiljöer och lärandemöjligheter än vad som faktiskt blir. (Fanny)

Ytterligare ett förhållande som Kristin nämner när det gäller stöd från arbetslaget är vikten av att ha en likvärdig barnsyn i arbetslaget:

Samtänk i arbetslaget om vad man vill rent pedagogiskt. Att man har ett, någorlunda och gemensam barnsyn och förhållningssätt. Jag säger inte att de ena är rätt eller fel men man har ju olika personkemi hur man är med barn. Det som gör att jag trivs i mitt arbetslag nu är ju för att jag känner att jag kan stå för oss. (Kristin)

Förskollärare som inte upplever att de har stöd av sitt arbetslag uttrycker att barnsynen är en av orsakerna. De uttrycker att olika barnsyn skapar irritation och frustration i arbetslaget. Flera av förskollärarna lyfte också fram betydelsen av att ha arbetslagets och chefens stöttning gällande det sociala men även i det praktiska arbetet. De flesta som kände att de hade bristande stöd har vi också kunnat utläsa hade en lägre upplevelse av kontroll i arbetet.

Det har ju också hänt att om vi har bestämt någonting dagen innan som till exempel när jag börjar sent, så har det hänt att när jag kommer till jobbet så har de varit ute fast vi har bestämt att vi ska vara inne. (Fanny)

De förskollärare som upplever att de inte blir lyssnade på av arbetslaget uttrycker också att de har en känsla av ensamhet på grund av att stödet från arbetslaget upplevdes som minimalt.

Barngruppens storlek och ljudnivå

Mindre barngrupper nämner samtliga förskollärare som en åtgärd för att motverka den arbetsrelaterade stressen. Som tidigare nämnts upplever de sämre möjligheter att se varje barn när barngrupperna är stora men de påpekar även att det påverkar ljudnivån. De flesta förskollärarna berättade också att de försökte dela in barnen i mindre barngrupper när det gavs möjlighet till det i syfte att försöka sänka ljudnivån. De flesta förskollärare uttryckte liknande uppfattning som Gunnel:

Men just det arbetslaget vi är i får vi bestämma hur vi vill jobba, vill vi jobba i helgrupp får vi det eller om vi vill jobba i smågrupper får vi göra det. Vi är ganska

eniga om att jobba i smågrupper för vi tycker alla att det ger ett bättre arbetsklimat.
(Gunnel)

Ett annat sätt att försöka få ner ljudnivån var att själva prata med en lägre röst. De menade att det smittar av sig till barnen. De talade även om att de försökte motverka höga ljud genom att möblera avdelningarna på så sätt att de genererar lägre ljudnivåer. De berättade även att de försökte sortera bort de leksaker som skapade en hög ljudvolym samt att de försökte förebygga höga lekljud genom olika metoder. Elin säger:

Men det är det jag blir trött av, jag hör så mycket ljud om jag sitter och läser och då tycker jag det är jobbigt om någon kör med bilar där borta. Jag försöker också lära barnen att tänka på det, men du, ser du dom sitter och läser där borta kan du kanske köra med din bil där borta istället. Eller om det finns saker man kan göra, lägga en filt i dupplådan så det inte låter så eller en filt på bordet om man håller ut lego exempelvis. (Elin)

De flesta uttryckte att den höga ljudvolymen orsakades av de stora barngrupperna. De uttryckte också att de brukade dela in barnen i mindre grupper men för att det skulle vara genomförbart krävdes det att all personal var närvarande.

Tid för återhämtning

Flertalet förskollärare gick ofta ut på promenad på sina raster då de ansåg att de behövde återhämtning. De flesta av dem påpekade att 30 minuter är vanligt men att det är för kort tid för att återhämta sig. Flertalet uttryckte också att efter arbetsdagens slut hade de behov att ha det tyst runt sig. Det lyftes även fram att några hade svårt för att stänga av arbetsrelaterade tankar i privatlivet och detta påverkade även deras sömn negativt. Stina säger:

Det har tagit några år att öva på det faktiskt, just att skjuta ifrån sig saker som man inte kan påverka. Det kan ju vara just sådana saker som stressar mig, men om jag inte kan påverka blir det heller inte bättre bara för att jag sitter hela helgen och grubblar på det. Det är väldigt lätt att ta med sig det hem, man drömmer om det och tänker på det hela tiden. (Stina)

Majoriteten av förskollärarna uttryckte att de hade en god nattsömn och att de hade tid för återhämtning efter arbetsdagens slut. Flera av dem uttryckte även att de hade tillgång till en timmas friskvård i veckan men att det sällan utnyttjades då det skulle innebära att de lämnar kollegor med ett stort antal barn.

Sammanfattning

Vi har genom vår analys av intervjuer med förskollärare kunnat utläsa att upplevelsen av kontroll i arbetet varierar. De flesta ansåg att stöd från chefen och kollegorna hade en stor betydelse för om de upplevde kontroll i arbetet eller inte. De som inte kände stöd från sin chef upplevde inte heller tillit, eller att de blev lyssnade på. Flertalet förskollärare påtalar också att det är viktigt att stötta varandra och ge varandra tid för planering för att kunna utnyttja sin

kompetens för arbetet. Samtliga belyser också att arbetet kräver att man kan hantera oförutsedda händelser.

Den planerade verksamheten fallerar ofta då barn inte följer sina scheman, vilket gör det svårt för förskollärarna att fullfölja sin planering. Samtliga förskollärare anser att stöd från chef och kollegor är viktigt för att motverka arbetsrelaterad stress. Trots detta är det inte alla som upplever stöd och därmed inte heller en god arbetsmiljö. Flera förskollärare tar också upp att det är viktigt att man har samma barnsyn i sitt arbetslag för att kunna ha ett likvärdigt arbetssätt.

Det som alla har benämnt som en bidragande faktor till stress är stora barngrupper. Trots att flera förskollärare inte vill ha mer personal i sitt arbetslag så tas det ändå upp att de har behov av att få samtala med andra förskollärare. Samtliga förskollärare tog upp att de ständigt arbetar för att få en lägre ljudnivå. De lyfter bland annat fram att de delar in barnen i mindre grupper, försöker tala med en lägre röst till barnen och försöker att organisera lekmiljön på ett sätt som genererar en lägre ljudnivå. För chans till återhämtning under arbetsdagen valde de flesta att gå ut på promenad på sin rast. Flera upplevde att 30 minuters rast var för kort för att kunna återhämta sig tillräckligt. Det kom även fram att några inte kunde släppa arbetet efter avslutad arbetstid och att detta påverkade deras sömn negativt.

Diskussion

Syftet med studien är att undersöka förskollärares upplevelse av stress i arbetet. I resultatet har vi presenterat vilka faktorer som informanterna anser vara orsaker till upplevd stress i arbetet samt hur man kan motverka det. Vi kommer under detta avsnitt att diskutera vårt resultat i förhållande till den tidigare forskning vi tagit del av och genom det visa vilka slutsatser vi kommit fram till.

Krav

Enligt tidigare forskning framhåller Widmark (2005) att krav i arbetet är relaterat till hög arbetsbelastning. Utifrån vårt resultat kan vi fastslå att merparten av förskollärarna i vår studie anser att de arbetsrelaterade kraven är höga. Fanny förklarade att man bör försöka bortse från kraven och istället fokusera på att göra så gott man kan, då hon ansåg det vara viktigare att vara glad på arbetet än att vara stressad över kraven. Sjödin (2012) tar i tidigare forskning upp att en stor del av förskollärarna i hans studie inte heller ansåg att de kunde genomföra det arbete som förväntades av dem, vilket även flera av förskollärarna i vår studie uttryckt.

Vi har också tolkat att förskollärarnas känsla av otillräcklighet grundar sig i att de känner sig ensamma i sin yrkesroll och att stöttning från en annan förskollärare är viktigt för att de ska kunna få utlopp för sin kompetens och därmed inte känna lika höga krav. Utifrån tidigare forskning, där Skolverket (2016) påtalar att upplevelsen av otillräcklighet kan bidra till negativ stress har vi också under våra intervjuer sett ett mönster i att otillräcklighet och stress ofta tas upp när förskollärare anser att de är i behov av resurser. I tidigare forskning påtalar Sjödin (2012) att han i sin studie sett ett samband med att barn som är i behov av en resurs men inte har tillgång till det, är en av de högst rankade stressrelaterade faktorerna hos förskollärare. Genom tidigare forskning och våra intervjuer kan vi utläsa att förskollärarna anser att kraven är för höga. Mot bakgrund av studiens resultat anser vi att detta möjligtvis skulle kunna motverkas genom att anställa fler förskollärare som arbetar tillsammans på avdelningarna. Detta hade gett större möjlighet för förskollärarna att få utnyttja sin kompetens, utbyta kunskap samt erfarenheter med varandra. Förskollärarna uttrycker även att fler resurser inte alltid är positivt vilket vi lyfter fram längre ner i vår diskussion.

Ljud

Utifrån våra intervjuer kan vi konstatera att förskollärarna upplever förskolan som en arbetsplats med hög ljudnivå. Utifrån vad Sjödin (2012) påvisar i tidigare forskning kan vi framhålla att yrken med höga ljudnivåer är något som skapar stress. Vidare förklarar han också att fysiska besvär, så som tinnitus kan orsakas av att man vistas i miljöer med hög ljudexponering. Kristin som deltog i studien har på grund av sitt arbete i förskolan fått tinnitus. Utifrån våra intervjuer kan vi utläsa att de förskollärare som upplevde höga ljudnivåer också kunde nämna de tillfällen då ljudvolymen ofta var mer påfrestande. De förklarade att hämtningar, lämningar, av- och påklädning, fria leken samt matsituationen var tillfällen då de ofta reflekterade över att de kände stress på grund av den höga ljudnivån.

Flera av förskollärarna uttryckte att höga ljudnivåer kan dämpas genom att man försöker att

minska de plötsliga ljuden som kan uppstå. Sjödin (2012) drar i sin avhandling slutsatsen att man bör ha ljuddämpande material på avdelningarna då han sett ett samband mellan dålig akustisk miljö och utbrändhet. En förskollärare talade om att man genom filter eller andra material kan motverka slammer av leksaker om man fäster det i botten av exempelvis legolådan. Även att dela in barnen i mindre grupper menade förskollärarna kunde sänka ljudnivån. Möjligheterna till detta varierade dock. Några av förskollärarna arbetade på väldigt öppna avdelningar med få rum och menade på att man fick lösa det genom att dela in rum i rummen trots att det inte upplevdes som optimalt. Utifrån intervjuerna och tidigare forskning drar vi slutsatsen att om den fysiska miljön på avdelningen hade varit mindre öppen och med dörrar som kan stängas hade ljudnivån kunnat upplevts som lägre. Vi anser också att personalen bör få formgjutna öronproppar för att stänga ute höga ljud vilket hade kunnat bidra till ett bättre arbetsklimat.

Stora barngrupper

I tidigare forskning förklarar Pramling Samuelsson et al. (2015) att barngruppernas storlek ökat och att förskollärarna inte längre har möjlighet att spendera lika mycket tid med varje barn. Flera förskollärare uttryckte under intervjuerna att de anser att barngrupperna bör vara mindre för att de ska få uppleva mer kvalitet i arbetet. Det var också många som lyfte att problemet kring de stora barngrupperna inte går att lösa bara för att man är mer personal. En förskollärare uttryckte att det inte är antalet vuxna som löser problemet med de stora barngrupperna eftersom att det då istället blir svårt att som vuxna förhålla sig till varandra, samt att ljudnivå och tempo ökar ju större barngrupperna blir.

Vi har tidigare lyft fram att förskollärarna upplever sig som otillräckliga och att de anser det vara en bidragande orsak till stress. I tidigare forskning påvisar Skolverket (2016) problemet kring känslan av otillräcklighet hos förskollärare och menar att den känslan uppkommer när de inte har tid att fullfölja det som de har för avsikt att genomföra med barnen. Några av förskollärarna påpekade dock att man inte alltid kan genomföra det som man planerat då arbetet med barn kräver att man är flexibel. Vidare påpekar Gunnel att det inte tas någon hänsyn till problemet med stora barngrupper utan att man som förskollärare bara får lösa situationen oavsett hur många barn man har. Flera av förskollärarna nämner i samtalet kring barngruppernas storlek att det är en ekonomisk fråga och att ledningen inte tar någon hänsyn till Skolverkets (2016) riktlinjer kring barnantal i barngrupperna. I förskolans läroplan (2016) finns det riktlinjer om bland annat att förskolan ska utgå från barnens intresse vilket begränsas när barngruppen blir för stor. Mot bakgrund av tidigare forskning samt vår studie anser vi att barngrupperna bör minskas för att förskollärarna ska få möjlighet att kunna hålla den kvalitet som Skolverket (2016) kräver och för att minska deras upplevelse av stress.

Kontroll

I diskussionen kring stora barngrupper påvisade vi att flexibilitet är viktigt i yrkesrollen som förskollärare. Under intervjuerna påpekade förskollärarna vid upprepade tillfällen att de behöver känna kontroll över sin arbetssituation för att kunna vara flexibla. Flera av förskollärarna påtalade att de upplevde kontroll när det fanns möjlighet till planering.

Stressforskningsinstitutet (u.å) lyfter i tidigare forskning fram att kontroll handlar om hur man kan påverka sin arbetsprocess vilket Engman et al. (2017) förklarar sker när det finns möjlighet till att kunna planera för sin arbetstid. Elin framhöll dock att det sällan blir som hon planerat, även om det finns tid för planering. Detta för att barn inte dyker upp eller för att kollegor blir sjuka.

Ett annat återkommande ämne i samtalet kring kontroll var kompetens. Vi har under intervjuerna fått ta del av att förskollärarna är engagerade i sitt arbete men att de också behöver få användning för sin kompetens för att därigenom känna kontroll. Ett par av förskollärarna uttryckte dock att de inte hade möjlighet att utnyttja sin kompetens för arbetet då de saknade materiella resurser för detta. Karasek och Theorell (1990) lyfter i tidigare forskning fram att frihet till att utnyttja sin kompetens är viktigt för att få kontroll över sin arbetssituation, vilket Theorell (2012) också påvisar i tidigare forskning där han menar att stressnivån ökar när man inte har kontroll över en situation. Elin förklarade att det kan vara stressigt om man är ensam med tre barn när man inte känner kontroll till skillnad från om man är ensam med tio barn och känner kontroll, då kontroll minskar stress och gör det mer hanterbart. Det vi har kunnat utläsa med utgångspunkt i tidigare forskning och vår studie är att det krävs kontroll i arbetet för att förskolläraren ska kunna utnyttja sin kompetens och därmed upprätta kvalitet i verksamheten. Återkommande för de som upplevde kontroll i arbetet var att de hade stöd från kollegor, vilket kommer att tas upp under rubriken stöd som följer nedan.

Stöd

Trots att nästan alla förskollärare upplevde stöd från sitt arbetslag var det också ett flertal av dem som ansåg att stödet kunde förbättras ytterligare. Karasek och Theorell (1990) påtalar i tidigare forskning att stöd från kollegor är en viktig del i att motverka arbetsrelaterad stress, precis som Widmark (2005) i tidigare forskning framhåller betydelsen av emotionellt stöd. Några av förskollärarna uttryckte att inte bara stöd från kollegor var betydelsefullt för deras arbete, de menade också att stöd från andra instanser är viktigt. Kristin uttryckte att stödet från chefen var bra, eftersom resurser så som psykolog och specialpedagog var tillgängliga för dem. I tidigare forskning behandlas också chefens stöd som en viktig beståndsdel i hur personal upplever arbetsrelaterad stress. Precis som Ljungblad och Näswall (2009) lyfter fram i tidigare forskning, gällande hög arbetsbelastning i förskolan, så talade också ett par av förskollärarna i vår studie om att de känner sig ensamma i sin profession då de enbart arbetade med barnskötare och utbildad personal. De menade att viljan och motivationen till att exempelvis påbörja ett projekt fanns men att man i arbetslaget måste hjälpas åt för att det ska fungera, vilket enligt förskollärarna ofta fallerar.

Cohen (refererad i Ljungblad & Näswall 2009) poängterar att det känslomässiga stödet också är betydande för hälsan. Genom uppmuntran och möjlighet till samtal om sin arbetsrelaterade oro kan man känna stöd. Fanny uttryckte att hon inte upplevde stöd från sin chef, detta för att chefen sällan hälsar på och därmed inte har insyn i vad som sker på arbetsplatsen. Engman et al. (2017) påvisar i tidigare forskning att en chef som stöttar och hjälper de anställda också får personal som vet vad som förväntas av dem. Karin som kände stöd från sin chef påtalade också

att hennes chef ofta arbetar tillsammans med personalen i barngrupp. Tillit till sin chef är också en viktig del i hur man upplever stöd på sin arbetsplats. Ljungblad och Näswall (2009) påtalar vidare att flera studier visar att socialt stöd motverkar stress. Fanny som upplevde både stress i arbetet och lågt stöd från sin chef, ansåg att stöd från chefen är av stor betydelse men att hon inte har något förtroende för sin chef.

Majoriteten av förskollärarna samtalade kring begreppet barnsyn under intervjuerna. De menade att det är svårt att arbeta tillsammans med kollegor som har olika barnsyn, dels för att det krockar i hur man ska arbeta dels för att det är något som skapar frustration. Som vi tidigare nämnt framhåller Karasek och Theorell (1990) att stöd från kollegor är viktigt för att motverka stress, vilket kan bli svårt när man har olika barnsyn. Fanny tog upp att de diskuterat vilken barnsyn de ska utgå ifrån i arbetslaget, exempelvis när det gäller regler på avdelningen. Trots deras överenskommelser följer kollegorna inte det som är överenskommet. Mot bakgrund av tidigare forskning och vår studie drar vi slutsatsen att stöd från arbetslaget och ledningen är viktigt för att förskollärare ska trivas och känna engagemang för sitt arbete. Genom att trivas och vara engagerad i sitt arbete tror vi att chansen till lust för att nyttja sin kompetens som professionell förskollärare ökar.

Motverka stress

I tidigare forskning redogör Hultell (2011) för att förskollärare som har möjlighet att använda sin kompetens i arbetet löper mindre risk att utveckla stress. Moa tog upp att hon inte hade de resurser som krävdes för att hon skulle få använda sig av sin kompetens och att det berodde på bristande stöd från chefen. Engman et al. (2017) lyfter i tidigare forskning fram att om chefen stödjer personalen och ger möjlighet till att känna kontroll i arbetet leder det också till minskad upplevelse av stress. Återkommande i samtalet kring stress var också att flera förskollärare kände behov av att utbyta kunskap med andra förskollärare, dels för att de inte fick de kompetensutbyte de önskade i sitt arbetslag dels för att de ansåg det som stressande att vara ensam förskollärare då flera upplever det som ett stort ansvar.

Som framkommer i resultatet anser samtliga förskollärare att barngrupperna är för stora och att de behöver dela in barnen i mindre grupper som en strategi för att minska stressen. Precis som Hultell (2011) påtalar ovan så minskar risken för upplevelsen av stress om förskollärarna känner att de kan utnyttja sin kompetens. Utifrån resultatet kan vi utläsa att flera förskollärare inte har denna möjlighet. Hultell framhåller vidare att förskollärare som inte har möjlighet att utnyttja sin kompetens i arbetet lider av ökad risk för att utveckla stress. Detsamma gäller om man utsätts för höga ljudnivåer. Några av förskollärarna uttryckte att de sällan reflekterade över att de vistades i miljöer med höga ljudnivåer. Som vi nämnt i resultatet kunde dock flera av dem beskriva de situationer där de upplevde höga ljudnivåer som stressande. För att motverka detta förklarade majoriteten av förskollärarna att de går ut och går på sin rast, för att komma ifrån och för att få tid till återhämtning under arbetsdagen. Några av förskollärarna känner också behov av att få lägga sig ner i ett tyst rum för att vila under dagen. Sjödin (2012) påpekar i sin avhandling att man bör ha ett återhämtningsrum för både barn och pedagoger på förskolan, ett rum där man har chans att vila, vilket flera förskollärare i studien tog upp att de inte hade.

Aronsson et al. (2010) lyfter fram i tidigare forskning att om man inte tar sig tid för återhämtning och upplever hög arbetsbelastning ökar risken för ohälsa. För att återhämta sig efter arbetet var de flera som förklarade att de stängde av radion i bilen på väg från arbetet och att de ville ha tyst omkring sig när de kom hem. Agervold (2001) tar upp i tidigare forskning att de som är stressade på arbetet fortsätter att utsöndra stresshormon även efter avslutad arbetstid vilket har en negativ effekt på möjligheten till återhämtning. Vi drar en liknande slutsats som Theorell (2003) att en optimal arbetsmiljö för förskollärare kräver ett bra stöd från arbetslag och chef vilket skapar en bättre chans till upplevd kontroll i arbetet. Detta leder till möjlighet för förskollärarna att kunna nyttja sin kompetens för arbetet. Återhämtning är också en betydande komponent för att uppnå en lång och hälsosam arbetskarriär samt att det också krävs att kraven i arbetet är hanterbara.

Fortsatt forskning

När vi sökte forskning om stress i förskolan framkom det att det gjorts forskning om stress gällande andra arbeten, dock framkom det ytterst lite forskning om stress i förskolan. Mestadels av den forskningen vi fann om stress i förskolan handlade om stora barngrupper och hög ljudnivå. Vi önskar att det fanns mer forskning kring stress i relation till administration, dokumentation och den höga omsättningen av personal då flera av förskollärarna som vi intervjuade också uttryckte att detta var en bidragande orsak till stress. Vi hade med fördel sett att det satsas mer på forskning gällande stress i hela förskolans verksamhet.

Referenslista

Agervold, A. (2001). *Arbete och stress: en introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket. (2017). *Stress*. Hämtad från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/>

Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2010). Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa – en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst. *Arbete och hälsa*, 44 (7), 1-25. Tillgänglig: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/23826/1/gupea_2077_23826_1.pdf

Ellneby, Y. (2016). *Stressade barn: och vad vi kan göra åt det*. Natur & Kultur.

Engman, F., Nordin, A., & Hagqvist, E. (2017). Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen. *Socialmedicinsk tidskrift*, 94(5), 610-622. Tillgänglig: <http://www.divaportal.org/smash/get/diva2:1157492/FULLTEXT02.pdf>

Eriksen, H. & Ursin, H. (2013). Kognitiv stressteori. I B. Arnetz, R. Ekman (Red.). *Stress: gen, individ, samhälle* (s.25-34). Stockholm: Liber.

Hultell, D. (2011). *Lost in transition? A study of newly graduated teachers experiences during the initial period of employment* (Doktorsavhandling). Stockholm: Karolinska institutet. Tillgänglig: https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/40481/Kappa_Hultell;jsessionid=F21BD08DEDCBFB2A550ED64129550024?sequence=2

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work; Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books; 1990.

Koch, E. (2015, september). Stressen slår hårt mot förskollärare. *Lärarnas tidning, september*. Tillgänglig: <https://lararnastidning.se/stressen-slar-hart-mot-forskollarare/>

Ljungblad, A-M., & Näswall, K. (2009). Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa?. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 15 (1), 27-45. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:300377/FULLTEXT01.pdf>

Läraryrket. (2015). *Allt fler lärare sjukskrivna på grund av stress*. Hämtad 2018-05-17, från <https://www.lararforbundet.se/artiklar/allt-fler-larare-sjukskrivna-pa-grund-av-stress>

Läraryrket. (2017). *Se till att chefen har koll på hur du mår*. Hämtad 2018-05-17, från <https://www.lararforbundet.se/artiklar/se-till-att-chefen-har-koll-paa-hur-du-maar>

Läraryrket. (2018). *Så upptäcker du stress i tid*. Hämtad 2018-05-17, från <https://www.lararforbundet.se/artiklar/saa-upptacker-du-stress-i-tid>

Passanisi, Å. (2014, 14 maj). Personalen går på knäna. *Aftonbladet*. Hämtad 2018-05-17, från <https://www.aftonbladet.se/wendela/familj/article18873819.ab>

Pramling Samuelsson, I., Williams, P., & Sheridan, S. (2015). Stora barngrupper i förskolan relaterat till läroplanens intentioner. *Journal of nordic early childhood education research*, 9(7), 1-14. Tillgänglig: <https://journals.hioa.no/index.php/nbf/article/view/1012>

Selye, H. (1976). *Stress in health and diseases*. Boston: Butterworths.

SFS 2013:610. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Sjödin, F. (2012). *Noise in the preschool Health and preventive measures* (Doktorsavhandling, 1535). Umeå: Umeå universitet. Tillgänglig: <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:567799/FULLTEXT01.pdf>

Skolverket. (2016). *Barngruppens storlek i förskolan – En kartläggning av aktuell pedagogisk, utvecklingspsykologi och socialpsykologisk forskning*. Stockholm: Skolverket.

Skolverket. (2016). *Läroplan för förskolan lpfö 98*. Hämtad från https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2442

Skolverket. (2016). *Nya riktmärken ska bidra till mindre barngrupper*. Hämtad: 2018-05-16, från <https://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2016/pressmeddelanden-2016-1.244816/nya-riktmarken-ska-bidra-till-mindre-barngrupper-1.245981>

Smeds, T. (2017, maj). Brist på återhämtning det stora problemet. *Vetenskap & Hälsa, maj*. Tillgänglig: <http://www.vetenskaphalsa.se/brist-pa-aterhamtning-det-stora-problemet/>

Stressforskningsinstitutet. (u.å.). *Arbetsorganisation och hälsa*. Hämtad 2018-05-15 från https://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.117885.1357820953!/menu/standard/file/Arbetsorganisation%20och%20hälsa.pdf

Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut

Theorell, T. (2012). Psykosociala faktorer-vad är det?. I T. Theorell (Red.), *Psykosocial miljö och stress* (s. 15-80). Lund: Studentlitteratur.

Thomsson, H. (2002). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Tjora, A. (2012). *Från nyfikenhet till systematisk kunskap: kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Widmark, M. (2005). *Det nya arbetslivet; en explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden* (Stressforskningsrapporter, 0280-2783;315). Stockholm: Institutet för psykosocial medicin (IPM).

Åkerstedt, T. (2012). Återhämtning och sömn. I T. Theorell (Red.), *Psykosocial miljö och stress* (s. 93-115). Lund: Studentlitteratur.

Åkerstedt, T. & Kecklund, G. (2013). Stress och sömn. I B. Arnetz, R. Ekman (Red.). *Stress: gen, individ, samhälle* (s. 130-137). Stockholm: Liber.

Bilaga 1

Missivbrev

Hej!

Vi heter Linnette Bilow och Emelie Adamsson och studerar till förskollärare på Högskolan Väst i Trollhättan. Just nu läser vi vår sjätte termin av sju och det är dags för oss att skriva vårt examensarbete där vi ska undersöka förskollärares erfarenheter av stress i arbetet. För att få kunskap om detta ska vi intervjua ett tiotal förskollärare. Stress är ett problem i samhället och er medverkan i studien är värdefull för att få kunskap om vad som kan upplevas stressande i ert yrke. Under intervjun kommer vi att använda någon form av ljudupptagning och föra anteckningar. Intervjun kommer ta max en timma.

Vår studie följer Vetenskapsrådets etiska forskningskrav. Det innebär att ni som deltar informeras om studien. Ni har också rätt att när som helst avbryta er medverkan om ni så vill. De forskningsetiska kraven innebär också att det material vi samlar in endast får användas för forskning och att vi kommer att hantera materialet på så vis att ingen deltagare eller förskola kan pekats ut.

Har ni några funderingar kan ni kontakta oss på följande mailadresser:

xxxxx@student.hv.se

xxxxx@student.hv.se

**Med vänliga hälsningar,
Linnette och Emelie**

Bilaga 2

Intervjufrågor

Bakgrundsfrågor:

1. Hur länge har du jobbat som förskollärare?
2. Hur länge har du varit på din nuvarande arbetsplats?
3. Vilka åldrar jobbar du med?
4. Något ytterligare du vill lägga till angående ditt yrke?

Intervjufrågor:

1. Vad är stress för dig?
2. Vilka erfarenheter har du av stress i ditt arbete som förskollärare?
3. Hur upplever du kravnivån i ditt arbete?
4. Vilka möjligheter till kontroll över ditt arbete har du?
5. Vilka möjligheter att påverka din arbetsmiljö upplever du att du har?
6. Vad är viktigt för dig att ha inflytande över för att minska risken att du ska bli stressad i ditt arbete?
7. Hur upplever du ljudnivån/buller på din arbetsplats?
8. Hur försöker du motverka att bli stressad av ditt arbete?
9. Vilket stöd upplever du att du har i ditt arbetslag?
10. Vilket stöd upplever du att du har från din chef?
11. Vilka möjligheter till återhämtning har du?
12. Har du något mer som du vill tillägga?

Bilaga 3

Vi har valt att gemensamt skriva samtliga delar av examensarbetet. Vi valde detta arbetssätt för vi ansåg att det passade oss bäst då vi inte har tidigare erfarenheter av att skriva arbeten tillsammans med varandra. Det enda vi har delat upp är arbetet med att transkribera. Den första transkriberingen skrev vi tillsammans sedan delade vi upp det så att Emelie gjorde fyra och Linnette gjorde tre.



Emelie Adamsson



Linnette Bilow