Självledarskap i förskolan

– En kvalitativ studie som utgår ifrån förskollärares syn på professionellt ledarskap i förskolan

Emelie Wesselhoff **Johanna Fridström**

Examensarbete 15 hp
Förskollärarprogrammet
Institutionen för individ och samhälle
Vårterminen 2025

Arbetets art: Examensarbete 15 hp, Förskollärarprogrammet
Titel: Självledarskap i förskolan – En kvalitativ studie som utgår ifrån förskollärares syn på professionellt ledarskap i förskolan
Engelsk titel: Self-Leadership in Preschool – A Qualitative Study Based on Preschool Teachers' Views on Professional Leadership in Preschool
Sidantal: 37
Författare: Emelie Wesselhoff & Johanna Fridström
Examinator: Ville Björck
Datum: Juni 2025

Sammanfattning

Bakgrund: Förskolans läroplan tydliggör att förskollärare har ett särskilt ansvar för det pedagogiska innehållet i undervisningen och ska säkerställa läroplanens mål och riktlinjer. Tidigare forskning visar dock att denna formulering i läroplanen kan skapa en osäkerhet kring förskollärares ledarroll. Studier visar att förskollärare ofta har svårt att definiera vad ledarskap innebär och hur det ska förstås i förhållande till det pedagogiska uppdraget. Ledarskap kan betraktas som ett socialt konstruerat fenomen som formas i interaktion med andra, men frågan kvarstår vad begreppet ledarskap egentligen innebär. Vad det innebär att utöva ledarskap både i relation till sig själv och till andra. Forskning betonar även behovet av att utveckla såväl teoretiska som praktiska strategier för att stärka ledarskapet inom förskolans kontext.

Syfte: Syftet med denna studie är att bidra med kunskap om ledarskap i förskolan med fokus på hur förskollärare själva beskriver ledarskap i sin professionella yrkesroll.

Metod: Studien har genomförts med en kvalitativ ansats och bygger på semistrukturerade intervjuer med tio legitimerade förskollärare. Det insamlade empiriska materialet har analyserats med hjälp av tematisk analys, i syfte att identifiera återkommande mönster och teman i informanternas beskrivningar av ledarskap.

Resultat: I den tematiska analysen framkom det tre övergripande teman: Professionellt ledarskap i verksamheten, Det professionella ledarskapets förtydligande ansvar samt Förskollärarens ledarskapskompetenser. I studiens resultat framhävs även förskollärares förtydligande ansvar som utgör ett komplext och mångfacetterat uppdrag. Arbetslaget och rektorn framstår som centrala faktorer som i hög grad påverkar förskollärares möjligheter att utöva sin profession inom verksamheten. Resultatet visar också att reflektion och kommunikation identifieras som avgörande kompetenser inom det pedagogiska ledarskapet.

Innehållsförteckning

Inledning ... 1
Syfte och frågeställningar ... 2
Bakgrund ... 2
Styrdokument ... 2
Profession i förskolan ... 3
Ledarskap i förskolan ... 4
Tillvägagångsätt av litteratursökning ... 5
Tidigare forskning ... 6
Arbetslagets betydelse i förskoleverksamheten ... 6
Förskollärares ansvar ... 7
Identifiering av ledarskap ... 8
Sammanfattning ... 10
Metod ... 11
Metodval ... 12
Urval ... 12
Genomförande ... 13
Etiska ställningstaganden ... 14
Analys ... 15
Tematisk Analys ... 15
Analysbegrepp ... 17
Vetenskaplig kvalité ... 18
Metoddiskussion ... 19
Resultat och Analys ... 20
Professionellt ledarskap i verksamheten ... 20
Det professionella ledarskapets förtydligande ansvar ... 22
Förskollärares ledarskapskompetenser ... 25
Sammanfattande resultat ... 28
Diskussion ... 29
Avgörande faktorer för utövande av professionellt ledarskap ... 30
Förskollärares självledarskap ... 32
Slutsats ... 34
Vidare forskning ... 34

Referenslista 36
Bilagor

Inledning

Om alla är entusiastiska och visar ett engagemang i det professionella ledarskapet, signalerar det att förskollärare vill utveckla sig själva och även förskolans verksamhet. Professionellt ledarskap handlar inte om huruvida man i sitt yrkesutövande som förskollärare ska göra det man känner att man har lust med. Det handlar om att var och en tar ett medvetet ansvar i sin yrkesroll och i det kompensatoriska uppdraget i förskolan (Vahlberg, 2023, s. 54).

Nya riktlinjer för förskollärare kom med läroplanen 2018. Ett särskilt ansvar för att leda de målstyrda processerna och säkerställa undervisningsinnehållet för barnen i förskolan lyfts fram. Förskollärare har numera ett särskilt ansvar för det pedagogiska innehållet i undervisningen (Läroplan för förskolan [Lpfö18], 2018, s. 7). Ledarskap som begrepp framkommer inte i läroplanen, vilket kan innebära att det blir utmanande för förskollärare att veta vilket förhållningssätt hen bör inta i sin yrkesroll för att säkerställa det pedagogiska ansvaret läroplanen skriver även fram att förskolläraren har det övergripande ansvaret i arbetslaget. Vad betyder egentligen det förtydligande ansvaret för förskollärares ledarskap? För att identifiera ledarskap i förskolan handlar det om att ha tilltro, självinsikt och vara ödmjuk. Kyrk Seger och Vikingsen (2024, s. 22) belyser att ledarskap handlar om ett engagemang hos varje individ, att vara ett föredöme för varandra.

Hur har ledarskapet implementerats ute i förskoleverksamheterna? I studier har det framkommit att förskollärarna har olika sätt att definiera och identifiera ledarskap. Det handlar om att utgå från sig själv och inneha förmågan att se ett samband utifrån egna erfarenheter, värderingar och normer (oskrivna regler och förväntningar) på hur ledarskap tolkas, utövas och synliggörs i förskoleverksamheterna. Beskrivningar från förskollärare om ledarskap öppnar upp nya tankar och perspektiv kring hur det har implementerats ute i förskoleverksamheterna. Det finns forskning som belyser att förskollärarnas uppdrag att leda verksamheten är ett komplext ämne som inte är helt oproblematiskt för förskollärarna att hantera. Förskollärare har svårt att sätta ord på vad ledarskap betyder och vad det innebär efter läroplansförändringen 2018 (Hildén & Löfdahl Hultman, 2023, s. 2; Skånfors & Ungerberg, 2023, s. 157). Det är en utmaning för hela förskoleverksamheten att få tiden att räcka till för den reflektion som krävs för att få en samsyn kring läroplanen, profession, ansvar och samarbete i arbetslaget. Ledarskap i förskolan kräver att man är flexibel beroende på vilken utmaning och situation man står inför som förskollärare (Kyrk Seger & Vikingsen, 2024, s. 90).

Vilket ansvar har verksamheten i förhållande till de människor som befinner sig i förskolans värld? Vilka förutsättningar finns för att kunna leda sig själv och andra på ett professionellt sätt i förskolan för att skapa en helhet och knyta an till de mål som styrdokumenten skriver fram. För att kunna utöva ledarskap på ett hållbart sätt i förskoleverksamheter krävs det att förskollärare känner sig själv samt för processen framåt och inte är rädd för förändring. Hildén och Löfdahl Hultman (2023, s. 14) lyfter att ledarskap är något som ständigt förändras och diskuteras bland de som arbetar i förskolan för en hållbar verksamhet.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att bidra med kunskap om ledarskap i förskolan med fokus på hur förskollärare själva beskriver ledarskap i sin professionella yrkesroll. Följande frågeställningar är i fokus:

- Hur beskriver förskollärare att deras professionella ledarskap påverkas av förutsättningarna i förskolans verksamhet?

- Hur beskriver förskollärare ledarskapskompetens i relation till det förtydligande ansvaret utifrån läroplanen?

Bakgrund

I detta avsnitt kommer förskolans läroplan att lyftas med fokus på hur ansvaret har fördelats och skrivits fram utifrån de olika yrkesrollerna som finns i förskolans verksamhet. Det kommer även lyftas fram väsentlig kunskap och beskrivas från relevant litteratur.

Styrdokument

Inledningsvis skrivs inte förskollärare fram som yrkesroll i läroplanen för förskolan 1998 men däremot skrivs personal och arbetslaget fram i läroplanen 1998. Enligt ”Läroplan för förskolan” (1998, s. 7) ska personalen och arbetslaget arbeta tillsammans för att ta ansvaret att nå målen i läroplanen. En revidering gjordes 2010 av skollagen och i läroplanen för förskolan förändrades synen på strukturen av arbetslagen, vilket innebar att ansvarsfördelningen förändrades till att det yttersta ansvaret lades på förskollärare. Ansvarsfördelningen skrevs fram på följande sätt ”förskollärare ska ansvara för” och arbetslaget skrevs fram på följande sätt ”arbetslaget ska” (Lpfö98, 2010, s. 8–9). 2010 var året och starten på en förändring av planeringen i det vardagliga arbetet för hela förskoleverksamheten då förskollärare fick ett förtydligande ansvar.

Detta ansvar förändrades och förtydligades ytterligare när läroplanen fick en ny utformning 2018. Ansvaret skrevs fram på följande sätt ”Förskollärare har därmed ett särskilt ansvar i utbildningen som arbetslaget genomför gemensamt” (Lpfö18, 2018, s. 7). Detta särskilda ansvar skapade en osäkerhet mellan de olika yrkesgrupperna när det till exempel inte är barnskötarnas roll som skrivs fram utan att det är endast förskollärarna som står i fokus. Hela förskolans verksamhet styrs efter de mål och riktlinjer som skrivs fram i läroplanen. Enligt Lpfö18 (2018, s. 12) ska utbildningen bidra till varje barns utveckling och lärande genom att inrikta sig mot de mål och riktlinjer som förskolan bygger på. Riktlinjerna som skrivs fram i läroplanen innebär att förskolläraren har det yttersta ansvaret för att undervisningen ska genomföras enligt målen i läroplanen. Skolverket har även framfört att en revidering av läroplanen 2018 kommer att ske 1 juli 2025. Samtidigt skrivs det fram att förskollärares ansvar ska förtydligas ytterligare i vissa delar av läroplanen exempelvis att undervisningen ska vila på

en vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet (Skolverket, 2025). Utifrån uppdraget att följa läroplanen i förskolan krävs det ett förhållningsätt som innebär att handlingarna utgår ifrån det professionella jaget och inte det privata jaget. Förskolan ska säkerställa uppdraget mot läroplanen, därför behöver alla som arbetar i verksamheten samtala och reflektera kring hur det förtydligande ansvaret ska utföras utifrån en god yrkesetik (Vahlberg, 2023, s. 56).

Profession i förskolan

Förskolan är det första steget i utbildningssystemet för barn i Sverige. I förskolan ska barn få möjlighet att utvecklas och stimuleras till ett livslångt lärande. Sandberg (2015, s. 249) beskriver den professionella förskolläraren som en länk mellan samhället och dess utveckling. *Professionalism* utgör en viktig faktor för att säkerställa uppdraget gentemot förskolans läroplan. Förskollärare behöver i sin yrkesroll analysera och arbeta med läroplanens riktlinjer och mål. Sandberg (2015, s. 249) belyser att förskollärares professionalism innefattar en förståelse för samhällets etiska och politiska sammanhang, där yrkesutövningen präglas av utmaningar kopplade till kunskap, interaktion och omdöme. Professionella kunskaper skapas i relation till andra i ömsesidiga relationer mellan barn, vårdnadshavare och kollegor i förskolan, som sedan utvecklar den professionella identiteten. Förskollärares professionella identitet är en process som hela tiden förändras och utvecklas, den behöver vara flexibel i relation till jaget och andra (Sandberg, 2015, s. 251).

Lärarprofessionen är en del av förskoleverksamheten där flera källor tar upp professionalitet som ett viktigt område att öka kunskap och respekt mot att arbeta professionellt (Colnerud & Granström, 2015, s. 8; Hildén & Löfdahl Hultman, 2023, s. 15; Sandberg, 2015, s. 249). Lärarprofessionen är dock i behov av ökad respekt och djupare förståelse för kunskap om ledarskap, kommunikation, didaktik, teorier om barns lärande och utveckling samt förmågan att analysera och reflektera över vardagliga utmaningar. Colnerud och Granström (2015, s. 10) Utgår ifrån ett stort empiriskt material som baseras på lärares egna berättelser och diskussioner som knyter an till tre kunskapsområden som boken bygger på professionsteori, yrkesspråk och yrkesetik. Lärarprofessionen innefattar en yrkeslegitimation, men till skillnad från exempelvis läkaryrket framstår denna profession tyvärr som mindre tydligt definierad och erkänd. Vissa forskare utifrån ett sociologiskt perspektiv menar att läraryrket inte kan betraktas som ett professionellt yrke när det jämförs med andra yrkesgrupper. Colnerud och Granström (2015, s. 18) lyfter olika resonemang kring att läraryrket är extra utsatt av allmänheten som gör det svårt att skapa möjligheter för professionsutveckling. Lärares yrkesspråk är en central del i yrkesutförandet att kunna benämna begrepp, redskap, tillvägagångssätt och handgrepp för att strukturera upp den samlade kunskapen som finns i vardagen och i uppdraget av yrket. Yrkesspråket handlar om att strukturera kunskap och se samband, förklaringsmodeller och orsaksrelationer, alltså den samlade förståelsen av yrkesutförandet (Colnerud & Granström, 2015, s. 41). Yrkesetiken innefattar förståelsen för en mängd olika begrepp som normer, etik, moral, regler och värderingar. I relation till lärarprofessionen innehar yrkesetik en vetenskaplig grund som har stark anknytning till etik som övergripande område. Yrkesetikens funktion och utförande tolkas på ett varierande sätt och det påverkar läraryrkets professionsutveckling och

lärare behöver tolka och kritiskt bemöta yrkesetiken i sitt arbete (Colnerud & Granström, 2015, s. 135).

Begreppet profession innefattar en mängd olika betydelser och tolkningar i förskolans verksamheter. En betydelse är att förskollärare innehar en profession i sin yrkeslegitimation. I samhället finns det indikationer på att det finns en osäkerhet kring lärares professionalitet, hur den identifieras och respekteras av människor. Dessutom lyfter författarna att läraryrket ofta stöter på utmaningar och hinder som ifrågasätter läraryrkets professionsutveckling. Det är av stor vikt att professionsutvecklingen ifrågasätts särskilt med tanke på att behöriga lärare allt oftare ersätts av outbildade vikarier. Detta kan i sin tur bero på att verksamheterna saknar ekonomiska förutsättningar att anställa rätt profession utifrån den efterfrågan som finns. Fastän det finns skilda åsikter om huruvida lärares profession innehar en hög status eller inte finns det ett behov av respekt mot lärarprofessionen och vidare forskning kring lärares professionalisering (Clonerud & Granström, 2015, s. 18-19).

Ledarskap i förskolan

Begreppet ledarskap är komplext och innehåller ingen entydig definition, men det är ett område som ständigt är aktuellt. Ledarskap är en uppsättning av flera egenskaper och förmågan att leda och guida människor mot ett gemensamt mål. En person som är ledare innehar en roll som leder personer i en grupp. Ledarskap är förmågan att i positiv riktning forma personerna mot att nå gemensamma mål (Kyrk Seger & Vikingsen, 2024, s. 89). Förskollärarens ledarskap är ett komplext uppdrag som ständigt är under utveckling i förskolan. Elbrand och Åkerblom (2023, s. 75, 78) belyser att ledarskapet måste förtjänas, det är ingen gåva som är gratis utan måste förtjänas av hårt arbete. Ledarskapet i förskolan ska bygga på den värdegrund som förskolan vilar på, och i första hand ska barnen ha goda förebilder. Där alla vuxna arbetar utifrån ett demokratiskt förhållningsätt. Vidare lyfter författarna att alla individer är viktiga pusselbitar i förskolans vardag och individens kunskap är viktig då detta knyter an till lärgemenskap. Denna lärgemenskap består av att människor tillsammans utforskar världen och att människan behöver ha tilltro till sina egna förmågor. Innehar verksamheten en lärgemenskap finns det utrymme för utveckling av att leda sig själv, andra och verksamheten mot förändring (Elbrand & Åkerblom, 2023, s. 78). De didaktiska val som alla ledare i förskolan gör påverkar verksamheten och därför är det viktigt att förskollärare är medvetna om och delaktiga i sina pedagogiska beslut. Didaktik handlar om samarbete och samspel i det kollegiala, barnen och innehållet i undervisningen (Eldbrand & Åkerblom, 2023, s. 79). Vardagliga utmaningar, tidsbrist och det ansvar som måste tas påverkas av de val som beslutas och dessa val behöver ges tid för tanke och reflektion.

Förskolans dagliga utmaningar påverkar förskollärarens medvetna och omedvetna val som påverkar ledarskapet. *Självledarskap* i förskollärarens yrkesroll innefattar de privata och professionella beteende som påverkar hälsans hållbarhet, det kräver sunt förnuft och en balans mellan måendet i yrkesrollen och den privata rollen. Vahlberg (2023, s. 50) beskriver att de val som genomförs påverkar självledarskapet som i sin tur främjar välmående på längre sikt. Självledarskap handlar om att ta ett aktivt ansvar för sin utveckling, och göra sig medveten om och ta ansvar för sina handlingar. Kyrk Seger och Vikingsen (2024, s. 22) beskriver främst hur

man utgår från sitt eget självledarskap, men även hur man som ledare väljer att leda andra. Hur man väljer att starta dagen, medvetet eller omedvetet, sätter prägeln på hur resten av dagen blir för både arbetslaget och barnen. Detta är något som påverkar oss som individer både privat och professionellt. Om arbetslaget har en samsyn och jobbar medvetet med hur de vill påverka arbetsklimatet behövs det självkännedom och självinsikt. För att arbeta medvetet med ledarskap och framför allt med självledarskap handlar det om att ta ansvar för handlingar och tankar. Vahlberg (2023, s. 22) belyser att ett tillitsbaserat ledarskap handlar om en medvetenhet, men samtidigt kan en övertro på självledarskap i verksamheten leda till att medarbetare kan känna sig övergivna och förväntas lösa alla utmaningar i arbetslaget på egen hand. Introspektion är också en del av självledarskapet som innebär att man har förmågan att stanna upp och lyssna inåt och uppmärksamma känslor, tankar och beteenden och analysera dem. I självledarskapet behövs det en god förmåga till introspektion som gynnar möjligheterna till att agera medvetet i stället för att agera ogenomtänkt (Vahlberg, 2023, s. 53).

Förskollärarens pedagogiska ledarskap innebär kunskap om och förståelse för läroplanens innehåll samt ett övergripande ansvar för att organisera, leda och kvalitetssäkra undervisningen i förskolan. Läroplanen kräver ett komplext ansvar av förskollärare och ska fungera som en kompass i det dagliga arbetet i förskolan (Riddersporre & Stier, 2021, s. 127). Ledarskapet innefattar ingen formell titel, men yrkesrollen innebär ett övergripande ansvar för att främja barnens utveckling och lärande, i syfte att stödja dem i att bli goda medborgare. Förskolläraren ska samverka med vårdnadshavare och utforska vägar att bidra med ny kunskap genom kollegial kompetensutveckling. Ledarskapet handlar om att leda utan att inneha titeln chef. Riddersporre och Stier (2021, s. 129) betonar vikten av både verbal och icke-verbal kommunikation i de didaktiska val förskolläraren gör, det handlar också om att lyssna till det som inte sägs.

Tillvägagångsätt av litteratursökning

I litteratursökningen av relevant vetenskaplig forskning utfördes sökningarna i databaserna ERIC och Swepub. Sökningen av vetenskapliga artiklar begränsades till att vara publicerade mellan åren 2010–2024 och sökorden som användes var: *förskola, förskollärare, ledarskap, ansvar, preschool, teacher, leadership, responsibility*. Dessa sökord användes för att hitta relevant forskning kring studiens område förskollärares ledarskap. För att kritiskt granska val av artiklar efter att forskningen ska vara peer-review alltså sakkunniggranskad. Agnafors och Levinsson (2019, s. 53) beskriver att när en artikel är sakkunniggranskad har flera forskare granskat och godkänt forskningsstudien innan den publiceras. En form av snöbollsstrategi användes för att hitta relevant forskning via refereringar i artiklar och avhandlingar. Relevant litteratur i form av böcker har använts i inledning, bakgrund, metod och diskussion för att förstärka och identifiera kunskap i studien.

Tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras tidigare forskning inom området ledarskap i relation till förskollärare och arbetslaget i förskolans verksamhet. Den tidigare forskningen består av nationella och internationella studier. Analysbegreppen kommer redogöras och förklaras i sammanfattningen av tidigare forskning.

Arbetslagets betydelse i förskoleverksamheten

Arbetslaget behöver gemensamt reflektera över och enas om ett förhållningssätt för att skapa en samsyn kring bemötandet av de människor som är en del av förskolans verksamhet. Catuccis (2024, s. 237) studie undersöker hur förskollärares didaktiska ledarskap förstås i relation till kollegiala möten. Det handlar om att hitta en gemensam väg i arbetslaget och arbeta mot gemensamma mål. Arbetslaget behöver vara lyhörda och sätta barns perspektiv främst i fokus. Studiens resultat påvisar vikten av att personalen vågar uttrycka sina åsikter och framföra sina synpunkter. (Catucci, 2024, s. 246). Det ska finnas utrymme för att dela med sig av idéer men också för att uttrycka oro, utan att riskera att bli ignorerad eller ifrågasatt. Kollegiala diskussioner är viktiga för tilliten till varandra och för att få en ökad förståelse för varandras syn på hur begreppet ledarskap tolkas i verksamheten. Studien betonar vikten av att lyfta de didaktiska dimensionerna hur, vad och vem. Metoden i studien har genomförts med fem förskollärare där de har träffats vid flera tillfällen för att samtala om förskollärares didaktiska ledarskap, kollegiala samtal genomfördes där de didaktiska frågorna berördes (Catucci, 2024, s. 242). Studien handlar explicit om att stärka förskollärarens roll som pedagogisk ledare i undervisningen.

Lärarens agens är något som visats vara av stor vikt för ledarrollen i förskolan. Hildén, Löfdahl Hultman och Ribaeus (2023, s. 4) lyfter i sin studie att förskollärarens agens innefattar en viktig roll för hur förskollärare kollektivt hanterar sitt uppdrag. Studiens metod tar sin utgångspunkt i kollegiala diskussioner mellan förskollärare och övriga i arbetslaget. Resultatet som framkom i studien belyser forskarnas insikt om vikten av att undervisningen utformas genom ett samarbete där ansvar för kommunikationen utgör en central och genomgripande del (Hildén m.fl., 2023, s. 11). Trots att studien lyfter vikten av att arbeta som ett arbetslag med gemensamt ansvar, betonas att det yttersta ansvaret för ledning av undervisning ska tas utav förskolläraren utifrån styrdokumentens riktlinjer. Hildén m.fl. (2023, s. 6) studie påvisar i resultatet att det gemensamma ansvaret handlar om att ta utgångspunkt i barns intresse i planering och genomförande av undervisningen för att på så vis främja barns lärande i den målstyrda processen i verksamheten. Arbetslaget på förskolan består av förskollärare, barnskötare mfl. Undervisningen i förskolan sker under förskollärarens ansvar, och om den genomförs av barnskötare eller andra i arbetslaget sker den under förskollärarens ledning. Förskollärare visar stor tillit till barnskötarnas kompetens och kunnande till att undervisa (Eriksson, 2014, s. 3).

Tidigare forskning visar på betydelsen av ett gemensamt ledarskap där samtliga medarbetare i verksamheten ges möjlighet att bidra. Förskolläraren har det övergripande ansvaret för

planering och genomförande av undervisningen. Hildén och Löfdahl Hultmans (2023, s. 10) resultat poängterar att förskollärare vill bedriva och leda undervisning gemensamt i arbetslaget genom att knyta an till ord som demokrati, trygghet, tillit och respekt. Planering och dokumentation sker gemensamt mellan barnskötare och förskollärare med utgångspunkt i ett gemensamt ansvar. I arbetslaget handlar ansvar och ledarskap om solidaritet och rättviseprinciper utifrån ett gemensamt fokus. Detta resulterar i en kultur som består av att alla kan göra allt i arbetslaget. Samtidigt är det skillnad i arbetsuppgifter utifrån kunskap och kompetens. Hildén och Löfdahl Hultmans (2023, s. 7) studie har använt sig av skriftliga beskrivningar som metod för insamling av datamaterial. Detta innebär att de förskollärare som deltog i undersökningen besvarade studiens frågor genom skriftliga beskrivningar av ledarskap med fokus på vad formuleringen "under ledning av förskollärare" innebär. Resultatet visar att det finns en spänning i hur förskollärare och barnskötare går till väga i arbetet med att säkerställa undervisningen. Förskollärarna i studien beskriver en osäkerhet kopplad till den kollegiala samverkan, där det finns en spänning i relationen till barnskötare när undervisningen ska planeras och genomföras (Hildén & Löfdahl Hultman, 2023, s. 10). Resultatet visar att förskollärarna har svårt att ta det fulla professionella ansvaret och säkerställa att undervisningen planeras utifrån barnens intressen och i relation till arbetslagets samlade kompetenser. I studiens resultat framkommer begreppet *ansvarsfullt ledarskap* för att tydliggöra ansvaret, vilket innebär att ledarskapet skapas i nuet och att förskolläraren styrs av professionell logik, ansvar och det egna omdömet. I resultatet framhäver forskarna att förskollärare bär ett stort ansvar både för att leda barnskötare och för att samtidigt upprätthålla en hög kvalitet i undervisningen (Hildén & Löfdahl Hultman, 2023, s. 13). Det är utmanande att inom ramen för den professionella logiken, både ta ansvar för barns intressen och samtidigt säkerställa kvaliteten i undervisningen i enlighet med förskollärarens yrkesansvar.

Förskollärares ansvar

Aktuell forskning framhäver att förskollärares förtydligande ansvar är problematiskt och komplext. Förskollärares förtydligande ansvar i förskolans styrdokument är något som påtalas och problematiseras i flera av de aktuella studierna (Hildén & Löfdahl Hultman, 2023, s. 3; Skånfors & Ungerberg, 2023, s. 152). I tidigare forskning framkommer ett behov av forskning om förskollärares ansvar och ledarskap i förskolan. Erikssons (2014, s. 2) studie lyfter fram att det finns ett behov av att forska mer om hur förskollärare beskriver sitt ledarskap i förskolan. I studien lyfter de fram att läroplanen skriver fram ett förtydligande ansvar för förskollärare. Detta innebär att det blir svårt att tolka och fördela arbetsuppgifterna inom arbetslaget på ett sätt som tar tillvara den befintliga kunskapen som verksamheten besitter (Eriksson, 2014, s. 11). Eriksson lyfter fram skillnader och likheter kring hur förskollärares ansvar har implementerats utifrån revideringen av läroplanen. Resultatet visar att förskollärarna beskriver förskollärares ansvar och arbetslagets ansvar på två varierande sätt. Det första rör organisatoriska förändringar som framhäver förskollärarens ansvar, medan det andra betonar förskollärarens ansvar att utveckla och upprätthålla ett medvetet förhållningssätt till kunskap inom sitt yrkesområde (Eriksson, 2014, s. 6). Resultatet i studien lyfter även fram att en förutsättning för att kollegialt ledarskap i arbetslaget ska kunna ske är att man är lyhörd, innehar

social kompetens och en pedagogisk arbetsmiljö. Ett didaktiskt arbetssätt innebär att verksamheten utformas med fokus på hur och vad som lärs samt att detta sker med barnen i centrum, i syfte att främja det livslånga lärandet.

Kunna vara närvarande i nuet och få möjligheter att reflektera kontinuerligt har visat sig vara en god förutsättning för ett gott ledarskap. Eriksson, Svensson och Beachs (2018, s. 64) studie genomfördes i fyra olika förskolor studien använde observationer, intervjuer och fältarbete som metodologiska verktyg. Resultatet visar att rektorer tolkar ansvarsfördelningen i verksamheten på olika sätt, antingen genom att tillämpa en platt organisationsstruktur eller genom att ge förskollärare en mer överordnad roll i arbetslaget (Eriksson m.fl., 2018, s. 65–69). Resultatet presenterar även att ansvarsfördelningen mellan yrkesrollerna i arbetslaget varierar beroende på hur rektorerna positionerar dessa roller, vilket i sin tur påverkar hur tydligt ansvar förskollärarna tilldelas. Det är av stor vikt att förskolläraren reflekterar över och förstår sitt tydliggjorda ansvar, både i relation till den egna yrkesidentiteten och i samspel med kollegor, i enlighet med läroplanens intentioner. Kunna föra en öppen och kontinuerlig dialog med samtliga personer inom förskolans verksamhet är avgörande för att säkerställa och tydliggöra detta ansvar.

Identifiering av ledarskap

Sett ur förskollärares perspektiv innebär ansvaret att ta en ledande roll i att samordna och driva det gemensamma arbetet i arbetslaget. Definitionen av ledarskap beskrivs som en process, där ledaren påverkar individer till att uppnå ett gemensamt mål (Nordin, Svanbäck-Laaksonen & Heikkilä, 2024, s. 45). Ledarskapet utvecklas ständigt och präglas av en vilja att vara en god förebild samt inspirera andra inom förskolans verksamhet. Resultatet i studien kommer fram till tre teman: de handlar om hur vägledning av personalen ska ske, hur den pedagogiska verksamheten ska ledas samt om vikten av att skapa hela ramar för organisationen (Nordin m.fl., 2024, s. 46–47). Studien påvisar att det pedagogiska ledarskapet handlar om sägandet, görandet och hur det relateras i praktiken. Det pedagogiska ledarskapet kommer till uttryck i studiens semi-strukturerade intervjuer, där denna datainsamlingsmetod möjliggör ett nyanserat och fördjupat utforskande av forskningsfrågan. Genom reflektion kring ledarskapet i olika sammanhang skapas ett gemensamt språk och ökad förståelse för vad pedagogiskt ledarskap innebär.

Rektorer och arbetslag är beroende av ett gott samarbete för att kunna utveckla förskolan i enlighet med läroplanens mål. Riddersporre (2010, s. 134) har genomfört en studie med syfte att få en fördjupad kunskap om hur ett normativt ledarskap uttrycks och hur rektor och medarbetare skapar gemensamma mål. Intervju och observation användes som metod för att komma nära det insamlade datamaterialet (Riddersporre, 2010, s. 141). I studiens resultat framkommer det att närvaro och tillgänglighet av rektor och medarbetare är viktigt för att kunna vara tillgänglig i ledarskapet (Riddersporre, 2010, s. 145). Studien betonar att som ledaren bör ha en medveten närvaro i vardagliga situationer, vilket kan bidra till ett klokt och genomtänkt ledarskap. Det innebär bland annat att inte låta värderingar och normer styra ledarskapet på ett

negativt sätt utan att hela tiden vara öppen för att skapa goda relationer med alla som vistas i förskolans verksamhet. Tidigare forskning presenterar att ett sätt för förskollärare att stärka sitt ledarskap i förskolan är att förhålla sig till de didaktiska begreppen vad, hur och varför. Ett reflekterande ledarskap förutsätter en förmåga att kritiskt granska sig själv, undervisningen, planeringen samt de arbetsstrategier som används, i syfte att bearbeta och utveckla sina yrkeserfarenheter. Flera studier undersöker och lyfter vikten av att besitta ett didaktiskt förhållningsätt i ledarskapet i förskolan (Catucci, 2024, s. 243; Ehrlin, 2015, s. 163; Hildén & Löfdahl Hultman, 2023, s. 14; Nordin m.fl,, 2024, s. 45). När rektorn intar ett didaktiskt ledarskap i relation till sina medarbetare i förskolan ökar förutsättningarna för att arbetslaget uppfattar sig som kompetent, vilket i sin tur kan bidra till att undervisningen i högre grad når läroplanens mål. Rektor har ett stort inflytande på vilket utrymme förskollärare får för kompetensutveckling inom ämnen och områden i förskolan, men även i relation till vilket engagemang som finns (Ehrlin, 2015, s. 172–173). Studiens resultat visar att lärande och utveckling är kontinuerliga processer som sker i interaktion mellan människor, och att förskolan utgör en miljö där detta ständigt pågår.

Sedan 2018 har det varit förskollärares formella uppdrag att leda det gemensamma arbetet inom arbetslaget. Ledarskap i förskolan kännetecknas ofta av ett demokratiskt förhållningssätt, där ansvar och arbetsuppgifter förväntas fördelas jämlikt mellan förskollärare och barnskötare. Skånfors och Ungerbergs (2023, s. 155) studie syftar till att fördjupa förståelsen för hur förskollärare själva uppfattar och positionerar sig i sitt ledarskapsuppdrag. Forskarna undersöker dels hur förskollärare leder och organiserar det gemensamma arbetet inom arbetslaget samt vilka utmaningar som uppstår i samband med ledarskapsutövningen, dels vilken kompetens och kunskap som uppfattas som nödvändig för att framgångsrikt kunna axla ledarrollen. Studiens metodologiska ansats utgörs av fokusgruppsintervjuer, vilket möjliggör att deltagarnas erfarenheter och perspektiv fångas i dialog och interaktion (Skånfors & Ungerbergs, 2023, s.156). I studien användes fokusgruppsintervjuer som metod, eftersom forskarna bedömde att detta ökade möjligheterna till en mer nyanserad och dynamisk förståelse av hur ledarskap upplevs och beskrivs i praktiken. Resultaten i studien visar att ledarskap i förskolan inte enbart betraktas som ett formellt ansvar, utan något som utvecklas genom erfarenhet, utbildning och ett värdegrundsbaserat synsätt som präglas av jämlikhet (Skånfors & Ungerbergs, 2023, s.158). Dessutom framkommer det att förskollärare aktivt positionerar sig i förhållande till sitt ledarskapsuppdrag och att själva ledandet ofta präglas av komplexitet. Förskollärare har tillgång till en rad pedagogiska verktyg i sitt dagliga arbete. Forskning belyser särskilt vilka av dessa som är centrala för ett framgångsrikt ledarskap. Fonsén, Szecsi, Kupila, Liinamaa, Halpern och Repos (2022, s. 6) har genomfört en studie vars syfte var att bidra till bättre förståelse för olika betydelser och förväntningar som finns inom förskollärarens ledarskap i Finland och USA. Jämförelsen mellan två förskolekontexter var i fokus för en analys av hur dessa faktorer påverkar förskollärares perspektiv och yrkesutövning. Efter jämförelsen av kontexterna i Finland och USA visade resultatet att förskollärare tillämpar ett pedagogiskt ledarskap. Eftersom detta främjar kollegialt samarbete och bidrar till en mer sammanhållen och samarbetsinriktad arbetsmiljö (Fonsén m.fl., 2022, s. 9).

Tidigare forskning poängterar att förskollärarstudenter har svårt att få en god grund av vad ledarskap innebär och betyder. Redan under utbildningen bör förskollärares ledarskap förstås som ett mångfacetterat begrepp som innefattar såväl praktiska erfarenheter som teoretiska perspektiv (Brodin Olsson & Kultti, 2022, s. 73). Studien undersöker hur handledningssamtal påverkar förskollärarstudenters ledarskap i relation till verksamhetsförlagd utbildning. Verksamhetsförlagd utbildning syftar till att ge förutsättningar för förskollärarstudenter att reflektera över både praktiska och teoretiska kunskaperna om ledarskap. Det empiriska materialet bestod av ljudinspelningar ifrån handledningssamtal mellan student och handledare, samtalen fokuserade på förskollärarstudentens utveckling av sitt ledarskap (Brodin Olsson & Kultti, 2022, s. 81). Analysen av datamaterialet resulterade i tre kategorier: yrkets komplexitet, lärande av ledarskap i praktiken och lärande om vad ledarskapets innebörd. Studiens resultat framhäver att förskollärarstudenter behöver utveckla en begreppslig och teoretisk förståelse av ledarskap, för att på ett medvetet och professionellt sätt kunna tillämpa ledarskap i den verksamhetsförlagda utbildningen (Brodin Olsson & Kultti, 2022, s. 82).

Sammanfattning

Sammanfattningsvis har samarbete och samsyn i arbetslaget stor betydelse för förskollärares möjligheter att ta det förtydligande ansvar som läroplanen framskriver. Arbetslagets sociala klimat bör vara dynamiskt och främja diskussion och reflektion. Samtidigt behöver arbetslaget vara flexibelt och lägga fokus på de mål och riktlinjer som anges i styrdokumenten. Läroplanen är viktig i förskollärares dagliga arbete, men studier uppmärksammar ändå att det är utmanande och problematiskt att följa läroplanens mål (Eriksson, 2014, s. 1; Riddersporre, 2010, s. 134; Skånfors & Ungerberg, 2023, s. 152). Tidigare forskning lyfter fram problematiken i tolkningen och förståelsen av förskolans läroplan, särskilt med avseende på implementeringen av ledarskap som en central kompetens inom verksamheten. Förskollärare har svårt att definiera och tydliggöra sitt ledarskap, och dess ledarskapskompetenser påverkas av varierande förutsättningar i verksamheten (Brodin Olsson & Kultti, 2022, s, 78; Catucci, 2024, s. 243; Ehrlin, 2015, s. 163). Övergripande belyser tidigare forskning att ledarskap är dynamiskt och att ett gott ledarskap består av den egna individen och de relationer med andra människor som finns i förskoleverksamheterna. Förskollärares professionella roll och det pedagogiska ledarskapet är komplext, svårdefinierat och innefattar ett ansvar som måste tas varje dag (Hildén & Löfdahl Hultman, 2023, s. 3; Skånfors & Ungerberg, 2023, s. 152). Flera studien identifierar förskollärares ledarskapsegenskaper med varierande begrepp och förmågor (Catucci, 2024, s. 239; Ehrlin, 2015, s. 165; Riddersporre, 2010, s. 146; Skånfors & Ungerberg, 2023, s. 165).

Ett av föreliggande studies analysbegrepp är *ansvarsfullt ledarskap.* Begreppet bygger på att ta vara på förskolans historia och egna erfarenheter utifrån hur man organiserar verksamheten och utövar undervisning i förskolan. Ett ansvarsfullt ledarskap framstår som centralt i relation till studiens syfte och de frågeställningar som ligger till grund för undersökningen. Ledarskapet är en pågående process som ständigt förändras. En god ledare i förskolan ska vara närvarande och i nuet, reflektera över sitt ledarskap både i grupp och utifrån egna förutsättningar. Ett ansvarsfullt ledarskap handlar om att ta vara på barnens intresse samt säkerställa kvalitén och kompetensen i det kollegiala. Hildén och Löfdahl Hultman (2023, s. 14) påpekar att ett

ansvarsfullt ledarskap är ett ledarskap som ständigt förändras och utvecklas i takt med hur samhället och förskolan förändras. Det handlar om att förskollärare ska ha förmåga att leda och förvalta det professionella mandat de besitter. För att kunna göra detta behöver förskollärare utveckla en handlingsberedskap som knyter an det professionella ansvaret till ett ansvarsfullt ledarskap.

Professionalism är ett annat av studiens analysbegrepp. Det används för att identifiera och förstå professionalitet på en djupare nivå. Enligt Clonerud och Granström (2015, s. 101–102) består *professionalism* av fyra olika kategorier: personligt buren kompetens, gemensamt buren kompetens, intresse för läraryrket samt personliga egenskaper. Personligt buren kompetens avser de färdigheter och insikter som individen erhållit genom sin utbildning. Gemensamt buren kompetens handlar om samarbete och ett gemensamt språk inom det kollegiala. Intresse för läraryrket innebär att det finns ett genuint engagemang för verksamheten och undervisningen. Personliga egenskaper syftar på lärarens förmåga att anpassa sig till olika situationer och att använda sina styrkor på ett fördelaktigt sätt i sitt ledarskap. I relation till studiens syfte framstår begreppet professionalism som särskilt väl lämpat för att belysa de aspekter som undersökningen fokuserar på.

Slutligen används begreppet självledarskap som ett av studiens analysbegrepp. Det handlar om att fokusera på sin självkännedom och utveckla sina personliga styrkor. Begreppet avser även individens förmåga att självständigt ta ansvar för sin utveckling, upprätthålla inre motivation och sträva efter att prestera. Självledarskap framstår dessutom som ett centralt begrepp med hög relevans för att besvara studiens forskningsfrågor. *Självledarskap* rör vem du är och vilka principer som påverkar ditt agerande, samt vilka värderingar och perspektiv som ligger till grund för dina handlingar. Kyrk Seger och Vikingsen (2024, s. 19) presenterar att självledarskap handlar om individens egen självkännedom och självinsikt samt att man är medveten om ens personlighet och beteende. Ledare behöver ha kunskap och förståelse för sina egna styrkor, svagheter och värderingar. Författarna lyfter vikten av att självledarskap handlar om att ha en djupare förståelse för hur vårt beteende påverkar andra i vår omgivning men även hur andra påverkar oss.

Metod

I detta avsnitt kommer metodval, urval, genomförande, etiska ställningstaganden, analys, vetenskaplig kvalitet och metoddiskussion att framföras. Designen av metod i detta arbete tar utgångspunkt i kvalitativ ansats i form av semi-strukturerade intervjuer och det är förskollärare som har blivit intervjuade om förskollärarens ledarskap i förskolan. En tematisk analys har genomförts och kommer beskrivas i underrubriken analys.

Metodval

Studien utgår ifrån en kvalitativ ansats med intervju som metodval. Semistrukturerade intervjuer har genomförts i syfte att fördjupa förståelsen av ledarskap ur förskollärares perspektiv. En kvalitativ studie syftar till att generera djupgående kunskap och förståelse med hjälp av det insamlade datamaterialet. I denna studie har semistrukturerade intervjuer använts som metod, vilket möjliggör för forskaren att ta del av deltagarnas personliga berättelser och detaljerade beskrivningar av deras upplevelser. Larsen (2018, s. 137) lyfter fram att i kvalitativa intervjuer är syftet att forskaren ska få ta del av personers erfarenheter och tankar kring ett specifikt ämne. Därav anser vi att semistrukturerade intervjuer är ett välbetänkt val av datainsamling för att bidra med kunskap om studiens frågeställningar. Intervjun kan ses som en social produkt av kunskap via intervjuare och intervjuperson som producerar kunskap i stunden genom att samtala och lyssna på varandra. Kvale och Brinkman (2014, s. 35) belyser att genom intervjuns kreativa process har forskaren frihet att tolka och konstruera berättande berättelser men intervjun även kan ses som en rapport kopplat till erfarenheter.

När intervjuerna genomfördes användes en flexibel intervjuguide (se Bilaga 2) för att sammanfatta vårt område förskollärares ledarskap, ansvar och arbetsfördelning. En flexibel intervjuguide innefattar formulerade frågor eller stickord som hjälper intervjuaren att fånga det aktuella ämnet (Larsen, 2018, s. 139). Semi-strukturerade intervjuer är designade för att den som intervjuas ska kunna utforma svaren på frågorna på sitt eget sätt (Bryman, 2011, s. 415). Intervjuerna ska vara ett levande samtal där intervjuaren också får ut något av att reflektera kring valt ämne. Starrin och Renck (1996, s. 58) poängterar att den kvalitativa intervjun är en social interaktion som ger impulser för att generera olika slags reaktioner. I rollen som intervjuare ville vi uppnå ett bekvämt och givande samtal mellan alla parter, skapa en god balans och ge utrymme åt informanten. Kvale och Brinkmann (2014, s. 33–34) lyfter intervjun som ett hantverk som kräver erfarenhet, personligt omdöme och förmåga att följa de ramar som krävs för god kvalitét. Intervjun är en aktiv process som intervjuaren och informanten skapar med syfte att producera ny kunskap genom att samtala.

Urval

Kriteriet för deltagande i studien var att personen skulle inneha legitimation som förskollärare. Studiens syfte utgår ifrån beskrivningar ett förskollärarperspektiv, vilket motiverar valet av legitimerade förskollärare. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022, s. 62) belyser att det är viktigt att resonera och reflektera kring vilka personer som ska intervjuas. Utifrån nämnda urvalskriterier kontaktades rektorer och förskollärare via mail med information om studien. I mailet bifogades missiv-och samtyckesblankett (se Bilaga 1). I urvalsprocessen har även bekvämlighetsurval gjorts då det var en möjlighet att påbörja arbetet med intervjuer och har underlättat arbetet med att få informanter. Bryman (2011, s. 194) beskriver att ett bekvämlighetsurval består av personer som finns i forskarens närhet. Bekvämlighetsurvalet gjorde även att informanterna tipsade sina kollegor på plats att den genomförda intervjun var givande och intressant, vilket i sin tur gav en snöbollseffekt av att fler informanter visade intresse för att delta i undersökningen. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022, s. 63) lyfter att

ett snöbollsurval kan ge en effekt av att potentiella deltagare intresserar sig för samma ämne och det genererar fler deltagare till undersökningen. Totalt kontaktades tre rektorer och sexton förskollärare och det resulterade i att 10 personer intervjuades. Nedan presenteras Tabell 1 vid namn ”Deltagande av informanter”, där information om informanterna redogör.

Tabell 1

Deltagande av informanter

Fiktiva Namn	Arbetat som förskollärare	Arbetslag	Längd på intervju
Sara	17 år	2 fsk & 1 bsk	33 min
Bella	5 år	2 fsk & 1 bsk	27 min
Charlotte	1år och 3 månader	4 fsk & 2 bsk	34 min
Daniella	2 år	2 fsk & 1 bsk	43 min
Evelina	1 år och 3 månader	2 fsk & 1 bsk	41 min
Freja	3 månader	4 fsk & 2 bsk	25 min
Gabriella	6 år	2 fsk & 1 bsk	32 min
Joline	3,5 år	4 fsk & 2 bsk	23 min
Hanna	4 år	2 fsk & 1 bsk	37 min
Klara	12 år	1 fsk	26 min

Som framgår av tabellen ovan presenteras informanternas fiktiva namn, hur länge informanterna har arbetat som förskollärare, hur arbetslaget är uppdelat utifrån yrkesroll *(fsk*=förskollärare*, bsk*=barnskötare*),* hur många minuter respektive intervju pågick. Informanter har fått fiktiva namn i studien för att skydda deras konfidentialitet.

Genomförande

Efter att missivbrev och samtyckesblankett (se Bilaga 1) hade skickats ut till informanterna och de hade gett sitt samtycke att delta i undersökningen bokades intervjuerna in under en period på två veckor. Svensson och Ahrne (2022, s. 36) betonar vikten av att värna om de etiska principer som forskning innefattar exempelvis är det viktigt att informera deltagare via ett överenskommet samtycke. Intervjuerna genomfördes på informantens arbetsplats eller digitalt via Högskolan Västs Zoom rum. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022, s. 72) belyser att tekniska hjälpmedel för att utföra intervjuer över videosamtal har öppnat möjligheter att mötas

och samtala via digitala verktyg. Det var totalt två intervjuer som genomfördes via zoom och åtta skedde i fysiska möten på informanternas arbetsplats. Inför intervjuerna var vi intervjuare väl förberedda för att skapa ett bekvämt samtal som möjligt. Medtaget var intervjuguiden och samtyckesblanketten som informanten skulle skriva under för skydd av hur hens personuppgifter behandlas under arbetet av studien. De informanter som deltog via Zoom fick själva skriva ut missiv-och samtyckesblankett, skriva under, skanna in och skicka det till oss. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022, s. 73–74) lyfter vikten av att följa etiska principer även i videointervjuer och säkerställa riskerna, tekniken måste vara säker. Därför användes lärosätets Zoom-rum för att på ett säkert och genomtänkt sätt.

I intervjuerna var vi två som ledde intervjun och en person som blev intervjuad, vi hade förberett uppstartsfrågor för att göra intervjusituationen såpass komfortabel som möjligt. Vi var båda på plats vid intervjuerna och kunde samarbeta, den ena intog rollen som intervjuare och ställde frågorna och den andra antecknande. Bryman (2011, s. 66) belyser att intervjuerna behöver planeras noggrant och den som intervjuas ska känna sig trygg. Innan varje intervju påbörjades satt vi tillsammans med informanten och genomförde ett uppvärmningssamtal på ca tio minuter innan inspelningen av intervjun startade. I syfte att skapa en avslappnad och trygg stämning för informanterna. Uppvärmningen bidrog till att minska nervositet och möjliggjorde ett mer öppet samtal. Under intervjuerna intog vi ett lugnt och inlyssnande förhållningsätt gentemot informanten för vara i stunden och i samtalet. För att intervjuer ska lyckas krävs det att intervjuaren ställer frågorna på ett tydligt sätt och kan vara följsam (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s. 67). När de tio intervjuerna var genomförda påbörjades processen med transkribering och analys som presenteras nedan i avsnittet.

Etiska ställningstaganden

Genomgående i hela processen av denna studie har etiska aspekter övervägts noga och grundligt. För att upprätthålla en reflekterande och medveten forskningsetik krävs det att det finns en efterfrågan av noggrannhet (Gilje & Grimen, 2007, s. 291). Etik i denna studie handlar om hur forskare intar ett etiskt förhållningsätt gentemot informanter, vi lade stor vikt vid att säkerställa att syftet med studien har framgått innan intervjun, att frågorna som ställs har relevans och att informanternas konfidentalitet säkerställs. I denna studie ligger Vetenskapsrådets ALLEA-kodex till grund för att främja det etiska förhållningsättet. Kodexen utgår ifrån fyra grundprinciper som ska vara ett stöd för forskningssamhället att inta och upprätthålla det ansvar som behöver tas för en god forskningssed (Vetenskapsrådet, 2024, s. 10). Kodexens fyra grundprinciper är tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvar (Vetenskapsrådet, 2024, s. 10–11). Studiens tillförlitlighet kommer att beskrivas i en större kontext i avsnittet vetenskaplig kvalitét. Tillförlitlighet handlar om att studier som genomförs är noggrant genomtänkta i både design, metod och analys. Studien är genomförd i en kvalitativ ansats och semistrukturerade intervjuer har genomförts inför intervjuerna har missivbrev getts till informanterna för att informera om studiens syfte, samtycke och konfidentialitet. Informanterna fick skriva under ett missivbrev, som innehöll samtycke, innan intervjun genomfördes. Detta säkerställde både skyddet av informanterna och att de

ljudinspelningsverktyg som används är säkra. Information och ljudfiler lagrades i lärosätets Microsoft One-drive moln för att säkerställa datamaterialet och enbart använda den insamlade informationen för forskningens ändamål. Ärlighet i kodexen innebär att forskaren ska vara ärlig och transparent i de vetenskapliga publikationerna och i annan kommunikation. Forskaren publicerar och presenterar studien på ett transparant och korrekt sätt (Vetenskapsrådet, 2024, s. 77). I enhet med ärligheten i kodexen är denna studie skriven med relevanta källor. Vi har haft en strävan mot att inta ett objektivt förhållningsätt för att presentera studien på ett tydligt och ärligt sätt. Larsen (2018, s. 17) lyfter att etik handlar om att forskaren är noggrann med att använda sig av källor på ett ärligt och rätt sätt.

Studien visar på att respekt har tagits gentemot de verksamheter och människor som vi har varit i kontakt med. Resursanvändningar har varit genomtänkta och väl anpassade till studiens syfte. Som intervjuare med lite erfarenhet var det extra viktigt att alla intervjuer hanterades med samma respekt och värdighet oavsett om intervjuerna genomfördes ute i verksamheterna eller via digitala hjälpmedel. Vetenskapsrådet (2024, s. 20) belyser att forskningen ska vara genomtänkt att respekt ska tas för samhälle de människor och varelser som vistas där. Ansvar är det sista av de fyra grundprinciperna i kodexen. Ansvar innebär att forskarna intar ett övergripande ansvarstagande för hela forskningsprocessen från idé till publicering. För att tydliggöra studiens ansvarstagande process har forskaren ett ansvar gentemot sig själv att arbeta proaktivt och med forskningsseden, samt att hela lärosätet har ansvaret mot att hålla forskningsseden levande i hela processen. Vetenskapsrådet (2024, s. 26) betonar att alla människor har olika roller och ett övergripande ansvar att agera enligt god forskningssed.

Analys

I studien har vi valt att tematiskt analysera datamaterialet av de semistrukturerade intervjuerna. En tematisk analys är en analysmetod där det insamlade datamaterialet kodas och kategoriseras och sedan bildar teman och subteman. Dessa teman kopplas därefter samman med studiens syfte och frågeställningar i studiens resultat. Barman och Weurlander (2024, s. 38) beskriver att en tematisk analysmetod ger forskaren möjligheter att analysera sitt datamaterial på ett kreativt sätt genom att generera teman som berättar något meningsfullt.

Tematisk Analys

Den tematiska analysen har genomförts med ett abduktivt arbetssätt där både empiri och analytiska begrepp har fått vägleda analysprocessen. Detta har inneburit en kontinuerlig växling mellan det insamlade datamaterialet och analysbegreppen. I syfte att fördjupa förståelsen och möjliggöra en nyanserad tolkning. Abduktiv analys är en metod där forskaren växelvis förhåller sig till empiri och analysbegrepp vilket tillämpas i en tematisk analys (Barman & Weurlander, 2024, s. 38). På så sätt säkerställs att analysen är både förankrad i empiriskt material och teoretiskt relevant. I analysen har vi använt begreppen koder, subteman och teman som verktyg för att systematiskt analysera intervjumaterialet och identifiera betydelsefullt datamaterial. Temana i analysen har skapats med utgångspunkt i både vad intervjudeltagarna har beskrivit med sina egna ord och från analysbegreppen. I denna analys har en systematisk identifiering av koder och subteman utgjort en grund för en balanserad och välunderbyggd tolkning av

datamaterialet. Temana i en tematisk analys ska säga någonting meningsfullt om det fenomen som studerats och knyta an till studiens syfte. Barman och Weurlander (2024, s. 41) belyser att den tematiska analysen underlättas om forskaren tar utgångspunkt i dessa begrepp koder, subteman och teman. Vidare beskriver de att subteman är teman som ger de övergripande temana en mer nyans och även hjälper till att sortera dem. Koder används för att identifiera likheter och skillnader i datamaterialet. För att redogöra och tydliggöra den tematiska analysprocessen har författarna redogjort olika moment som bildar en process av sju steg:

Steg 1. Lär känna datamaterialet, 2. Generera initiala koder, 3. Identifiera subteman, 4. Granska och revidera tentativa teman, 5. Skapa en tematisk karta, 6. Definiera och namnge teman, 7. Skriv samman ditt resultat (Barman & Weurlander, 2024, s. 44). Inför det första steget genomfördes en grov transkribering av intervjuerna. Appen Microsoft 365 copilot användes för att spela in intervjuerna och använda dikteringsfunktionen. Högskolan Västs OneDrive användes för att skydda informanternas personuppgifter och säkra konfidentialitet. Genom att använda dikteringsfunktionen i appen konverterades det som sades till ett textdokument i Word. därefter genomfördes en grov transkribering av datamaterialet där ord rättades till och meningsuppbyggnaden strukturerades upp samtidigt som ljudfilerna lyssnades igenom. Larsen (2018, s. 156) belyser att ljudinspelningar av intervjuer garanterar att forskaren har fått med all information. Det är viktigt att transkriberingen görs ordagrant. När transkriberingen var genomförd av de tio intervjuerna startade den tematiska analysen.

Steg ett bestod av att skapa en bred och översiktlig bild av datamaterialet, läsa igenom alla transkriberingar var för sig och anteckna initiala idéer och intressanta notiser. Barman och Weurlander (2024, s. 44) beskriver att det första steget handlar om att översiktligt lära känna sitt datamaterial. I **steg två** startade processen med att gå igenom datamaterialet noga och systematiskt sortera och identifiera mönster samt koda det som tolkades vara unikt. Vi började koda det som var intresseväckande och fångade oss i stunden och även här lyssnade vi på vissa delar av ljudfilerna för att tydliggöra det som tolkades som intressant. Kodning handlar om att hitta och identifiera likheter och olikheter i det insamlade datamaterialet (Barman & Weurlander, 2024, s. 45). Det är av vikt att kunna ställa frågor som gör att datamaterialet blir mer tolkningsbart och att meningsbärande enheter blir tydligare. I arbetet med att koda och söka efter subteman. Exempel på de identifierade koderna i steg två är: *samsyn, ärlighet, ansvar, kunnig, lyhörd, flexibel och erfarenheter*. Dessa koder skrevs vid sidan av de utskriva transkriberingarna för att få fram flera koder till samma meningsbärande enheter.

Identifiera subteman innefattar **steg tre** i den tematiska analysen där slås potentiella koder samman och bildar subteman. Här använde vi en stor whiteboardtavla för att få en större överblick, skriva upp alla koder som har identifierats och föra ihop de mönstren och teman som knyter an till studien. I detta steg identifierades vilka koder och subteman som inte var relevanta för studiens syfte och därför valdes de bort från den fortsatta analysprocessen. Barman och Weurlander (2024, s. 44) lyfter att ett och samma textutdrag av en intressant meningsbärande enhet kan passa in under flera koder. Några exempel av de identifierande subtemana är: *förskolan*, *kompetens*, *självinsikt, reflektion* och *inta olika perspektiv*.

I **steg fyra** gjordes granskning samt revidering av teman. Därefter gick analysen vidare med alla koder och subteman som framkommit från datamaterialets helhet. I detta läge reviderades vissa koder bort och flera sammanslagningar av koder och subteman utfördes, detta ledde till att ett antal större teman trädde fram och blev tydligare. Barman och Weurlander (2024, s. 44) menar att i **steg fyra** ska tentativa teman granskas och revideras för att analysprocessen ska kunna ta ett första analytiskt steg. **Steg fem** består av att skapa en tematisk karta. Här använde vi oss av Whiteboardtavlan för att kunna illustrera våra teman och subteman på ett tydligt och övergripande sätt. I detta steg framkom elva övergripande teman några exempel av dessa är: *god ledare, utbildning, arbetslag och rektor.* I detta skede är det viktigt att ha i åtanke att antalet teman och subteman är relevant och att forskaren är öppen för ytterligare tolkningar och nyanser i analysarbetet (Barman & Weurlander, 2024, s. 41). De övergripande teman och subteman som identifierades behövde utvecklas för att bli mer nyanserade och flerdimensionella, samtidigt som antalet valdes att reducerads på grund av att omfattningen var för stor.

I det **sjätte steget** i den tematiska analysen ska teman och subteman definieras och namnges. Utmaningen med att definiera och namnge teman är att benämningen både ska inneha en rödtråd med studiens frågeställning samt förmedla något viktigt (Barman & Weurlander, 2024, s. 44). Fokus i detta steg var att bibehålla den röda tråden om studiens innehåll och syfte samt behålla tydlighet och avgränsning i benämningen av temana. Det är även viktigt att temana förmedlar relevanta delar som gynnar forskningsfrågornas ram. I det **sjunde steget** förs resultatet samman och de övergripande temana redogörs och förtydligas med intervjucitat. Resultatet kommer att analyseras och presenteras tillsammans med studiens valda analysbegrepp, vilket innebär att analysen är en produkt av både det insamlade intervjumaterialet och de analysbegrepp som valts för att fördjupa förståelsen. Barman och Weurlander (2024, s. 41) betonar vikten av tematisk analys är tolkningen en central del i analysarbetet. Kunna pendla mellan översikts bilden över datamaterialet och inta ett analytiskt förhållningsätt, även kunna vara ärlig och transparant i tolkningsprocessen. För kunna vara tydlig och endast ta vara på vad som är relevant och bidrar till studiens kontext och helhet. Studiens analysbegrepp ska vara tydliga och ett stöd i resultatet samt ett komplement för att försäkra tolkningarna av intervjucitaten. Syftet med diskussionen är att lyfta och utforska resultatet vidare utifrån ett mer nyanserat vetenskapligt sammanhang.

Analysbegrepp

I denna studie analyseras det insamlade materialet tillsammans med de tre centrala analysbegreppen: Ansvarsfullt ledarskap, Professionalism och Självledarskap. Analysbegreppen har sitt ursprung från studien av Hildén och Löfdahl Hultman (2023) där *ansvarsfullt ledarskap* utgår ifrån förskollärarens ledarskap. Förskollärares ledarskap sker i det ansvar som yrkesrollen innefattar och det ansvarsfulla ledarskapet bör tas på allvar och ges tillräckligt med tid och utrymme för utveckling av ledarskapet. Hildén och Löfdahl Hultman (2023, s. 14) beskriver det ansvarfulla ledarskapet som något som sker i nuet och tar ansvar för att verksamheten och undervisningen utvecklas i takt med förändringarna i samhället. Självledarskap härstammar ifrån litteratur skriven av Vahlberg (2023) där självledarskap är ett verktyg som står för social hållbar utveckling. *Självledarskap* består av ledarskap som bearbetas från tanke till handling. Det handlar om att vara medveten om sina tankar samt hur vi väljer att

agera utifrån dem. Vahlberg (2023, s. 49) beskriver att självledarskap handlar om hur vi styrs av vårt inre ansvarstagande, att det är ett av våra mest hälsofrämjande redskap för att skapa ett hållbart välmående. Professionalism beskrivs i litteratur av Colnerud och Granström (2015) förklarar att professionalism består av olika egenskaper, kompetenser som är personligt eller gemensamt burna. *Professionalism* består av lärares egna preferenser av vad de anser är viktiga kriterier för att inneha ett professionellt arbetssätt. Professionalism kännetecknas av de personligt burna kompetenserna, de gemensamt burna kompetenserna och kunskaper knutna till lärarens arbetsledande roll (Colnerud & Granström, 2015, s. 101).

Vetenskaplig kvalité

Under denna rubrik kommer studiens trovärdighet, överförbarhet framföras och beskrivas. Larsen (2018, s. 129) beskriver att trovärdigheten i kvalitativa undersökningar är viktig för undersökningens kvalitét. Trovärdighet i kvalitativa studier innebär att datainsamlingen genomförs på ett systematiskt och transparent sätt. Det förutsätter även att forskaren strävar efter att förhålla sig intersubjektivt till det empiriska materialet genom hela forskningsprocessen. Agnafors och Levinsson (2019, s. 80) beskriver att intersubjektivitet är att föredra framför objektivitet då det innebär att forskaren förhåller sig medvetet till sina egna uppfattningar. Svensson och Ahrne (2022, s. 32) betonar att forskningen behöver vara trovärdig för att läsaren ska tro på det hen läser vetenskap handlar om att veta inte att tro. Samhällsvetenskap som berör denna studie behöver inta ett transparant förhållningssätt alltså att vara seriös och noggrann genom hela forskningsprocessen. Därför är studiens delar uppbyggd för att läsaren lätt och tydligt ska kunna förstå vilka steg som har tagits samt vilka beslut som har varit viktiga.

Tidigare forskning har lyft att det finns ett behov av ytterligare studier om förskollärares ledarskap i förskolan. Larsen (2018, s. 130) betonar att överförbarheten i en studie stärks genom noggranna och relevanta bedömningar under varje fas av forskningen, inklusive planering, utformning av intervjuguide, datainsamling, analys och tolkning av datamaterialet. För att säkerställa noggrannhet och transparens har vi dokumenterat varje steg i forskningsprocessen noggrant. Semistrukturerade intervjuer valdes som metod för datainsamling för att undersöka hur förskollärare uppfattar och beskriver ledarskap inom sin yrkesroll. Därefter utformades en intervjuguide för att knyta an till studiens syfte och frågeställning för att stärka studiens trovärdighet, alltså att frågorna ska utformas på ett tydligt sätt och inte vara ledande. Efter att alla intervjuer var genomförda startade transkriberingsprocessen. För att undvika att påverkas av det som sades under intervjun direkt efter genomförandet, valde vi att vänta tills hela intervjuprocessen var avslutad innan transkriberingen påbörjades. Detta didaktiska val gjordes för att stärka trovärdigheten. Kvale och Brinkman (2014, s. 225–226) poängterar att när man transkriberar är viktiga detaljer som till exempel innebörden av en specifik paus. I detta skeende togs även noga val som diskuterades vid innebörden av intressanta uttalanden i intervjuerna, därav var behandlingen av data noggrann.

Studien fick ett gynnsamt antal av genomförda intervjuer som gav oss mer information. Larsen (2018, s. 132) nämner att bibehålla noggrannheten genom transkribering och dataanalysen

bidrar med att säkerställa studiens trovärdighet. Studiens resultat har även framförts på ett intersubjektivt sätt för att behålla kvaliteten men även att den röda tråden, presentation av resultatet är framfört efter den valda metoden. Överförbarheten i denna studie är förankrad i kontexten av förskollärares beskrivningar av ledarskap. Studien möjliggör för generalisering till andra ledarskapssammanhang inom förskolan, under förutsättning att liknande kontextuella förhållanden föreligger och att tolkningen sker med hänsyn till kontextens karaktär. Bryman (2011, s. 355) framhåller att kvalitativa studier ofta bygger på en grupp individers gemensamma egenskaper eller uppfattningar om ett fenomen, och att studiens överförbarhet därför förutsätter att den nya kontexten har ett liknande djup och sammanhang. Sammanfattningsvis visar studien på en god nivå av trovärdighet och överförbarhet. Vår studie utgår ifrån en kvalitativ ansats och består av människors erfarenheter och beskrivningar.

Metoddiskussion

Intervjuer med människor öppnar för reflektion kring ämnen som berör samhällsfenomen ur olika vinklar, i intervjun kan personer beskriva fenomen praktiken. Eriksson-Zetterqusit och Ahnre (2022, s. 77) menar att intervju som metod skapar möjligheter att återspegla det som sker i praktiken. När människor beskriver ett visst ämne eller fenomen finns det dock en risk för att sanningen förskönas under intervjun. Detta är en konsekvens som forskare måste tänka över för studiens resultat. Vidare menar författarna att det som sägs i en intervju kan vara utmanande att förstå vad det egentligen betyder. Samtidigt kan man som intervjuare styra samtalsämnet mot det som berör ämnet och syftet, samtalet fortgår med hjälp av intervjuaren. Det finns en fin gräns mellan att vara för aktiv i samtalet och inte få intervjun att fortgå på ett positivt sätt. Eriksson-Zetterqusit och Ahnre (2022, s. 78) lyfter även aspekten att en aktiv informant i intervjun inte är en garanti för att materialet blir en starkare sanning eller mer realistiskt. En negativ aspekt med att använda intervju som metod är ifall informanten inte samtycker med det som hen har sagt i intervjun överens stämmer med det tolkade materialet. Ett problem som kan uppstå är att informanten inte tycker att hen har tolkats på ett rättvist sätt i analysen av intervjun (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 348). För att undvika detta redogjordes det för informanterna i samband med intervjuerna att de som var intresserande av att läsa arbetet i ett tidigt skede hade möjlighet för det. Det övergripande syftet med intervjuerna var att få goda intervjuer med samtal som berör ämnet ledarskap men även att det berör oss som människor i ett givande samtal. Kvale och Brinkman (2014, s. 151) lyfter även vikten av att framhäva ett förhållningssätt där empati och känslor får ta plats. Detta ett sätt för kunskap att få ta plats.

Vi vill även lyfta en aspekt angående maktrelationer i intervjusituationen där vi var två intervjuare och informanten var ensam, detta bidrar till att positionen som intervjuaren innehar förstärks genom att vara två som intervjuar. Svensson och Ahrne (2022, s. 37) betonar att forskaren befinner sig i en maktposition och att denna måste respekteras och att informationen som framkommer i intervjun ska hanteras på ett professionellt sätt. Vi var tydliga i förberedelsen inför intervjuerna och växlade i rollerna att anteckna och ställa frågor under intervjuerna för att skapa en balans som gynnade alla parter. Intervjuaren växlar mellan olika positioner för att lyssna in, ställa frågor och tolka det som sägs under intervjun (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 124).

Resultat och Analys

I detta avsnitt kommer resultatet att presenteras utifrån studiens tematiska analys, resultatet har som utgångspunkt att besvara studiens två frågeställningar: Hur beskriver förskollärare att deras professionella ledarskap påverkas av förutsättningarna i förskolans verksamhet? Hur beskriver förskollärare ledarskapskompetens i relation till det förtydligande ansvaret i läroplanen? Det empiriska materialet kommer att analyseras tillsammans med resultatet utifrån de valda analysbegreppen *professionalism*, *självledarskap* och *ansvarsfullt ledarskap.* Avsnittet är indelat i tre övergripande teman med tillhörande subteman. Det första temat har rubriken *Professionellt ledarskap i verksamheten* och innehåller två subteman: Utbildningens roll för ledarskapskompetens och Förutsättningar för professionellt ledarskap. Det andra temat har rubriken *Det professionella ledarskapets förtydligande ansvar* och innehåller två subteman: Förskollärarnas ansvar i ledarskapet och Arbetslagets kollektiva ansvar i ledarskapet. Det tredje och sista temat har rubriken *Förskollärares ledarskapskompetenser* och innehåller två subteman: Identifiering av ledarskap och Vikten av kommunikation i ledarskapet.

Professionellt ledarskap i verksamheten

I intervjuerna framkom det att utbildning och utveckling skapar gynnsamma förutsättningar för förskollärarnas professionella ledarskap. Det skapar goda arbetsförhållanden och en tilltro till verksamheten och människorna som befinner sig i förskoleverksamheten. Vikten av att inta ett professionellt ledarskap som förskollärare i förskolan har lyfts fram. Två faktorer som framkom i resultatet var att de flesta informanter betonade att utbildning till förskollärare är betydelsefull.

Utbildningens roll för ledarskapskompetens

Intervjudeltagarna betonar vikten av utbildning, då den inte bara värderas högt utan också påverkar både individens utveckling och möjligheten att besitta rätt ledarskapskompetenser för att utföra arbetsuppgifter. Förskollärarna uttryckte i intervjuerna att utbildningserfarenheterna inom förskollärarprogrammet bidrog till en fördjupad kunskap och stärkt professionellt ledarskap. I nedanstående citat beskriver Freja sina erfarenheter från förskollärarutbildningen:

> Jag tycker att de började prata mer om ledarrollen i slutet av utbildningen, men jag hade önskat att vi pratar om själva ledarrollen som förskollärare redan tidigt i utbildningen och inte så sent /.../ i slutet pratade vi ändå ganska mycket om det. Kanske för att det blev mer relevant för mig då? Jag vet inte, men vissa saker tycker jag att man borde nämna tidigare i utbildningen. (Freja)

I citatet ovan tydliggör Freja att hon anser att utbildningen bör beröra förskollärarnas ledarroll i ett tidigare skede men hon nämner även att ledarrollen blev mer uppenbar i slutet av utbildningen. En tolkning är således att vissa ledarskapskompetenser behöver bearbetas för att kunna förstås och ledarrollen är ett komplext fenomen. Professionalism knyter an till egenskaper kring att en professionell lärare bör vara kreativ, flexibel och lyhörd. Ytterligare en

möjlig tolkning av citatet är att utbildningen tidigt behöver beröra och förbereda förskollärare för att stärka deras grundläggande kunskap om ledarskap. Sara beskriver sin syn på högskoleutbildning i nedanstående citat:

> Vi ska ta vara på de kompetenserna vi har /.../ men jag har lite mer utbildning i hur vi går på djupet, det har man inte på samma sätt inom en gymnasieutbildning. (Sara)

I ovanstående citat jämför Sara barnskötarnas gymnasiala utbildning med förskollärarnas högskoleutbildning i relation till ledarskapskompetens. Sara beskriver att personalen i förskoleverksamheter besitter olika ledarskapskompetenser utifrån de olika yrkesroller som finns i verksamheten. Enligt informanten är det viktigt att ta vara på de ledarskapskompetenser som finns i verksamheten. I relation till professionalismen är individens intresse av stor vikt för att hur man ser på utbildning och utveckling av ledarskapskompetensen. Förskollärarna påpekar också att vissa delar av utbildningen hade kunnat genomföras mer tydligt, särskilt vad gäller att klargöra innebörden av centrala begrepp och hur dessa tillämpas i praktiken. I nedanstående citat lyfter Daniella en annan aspekt av utbildningens betydelse:

> Jag upplever att om man arbetar med yngre kollegor eller framför allt de som har utbildat sig på senare tid. Upplever jag har ett annat tänk kring det här med ledarskap, än de som utbildade sig för 30 år sedan. Att det inte är baserat på ålder utan snarare när du utbildade dig och vad man har fått med sig. (Daniella)

I citatet ovan uttrycker Daniella sin upplevelse kring hur nyutbildade kollegor förhåller sig till det professionella ledarskapet i jämförelse med förskollärare som genomgick sin utbildning för flera decennier sedan. En tolkning är att ledarskapet uppfattas och erfaras på olika sätt beroende på när förskollärare genomgick sin utbildning. Ytterligare en tolkning som skulle kunna göras är att läroplanens framskrivning av förskollärares yrkesroll har en viss betydelse. Det kan påverka i vilken utsträckning ledarskap som fenomen bearbetas inom förskollärarutbildningen.

Förutsättningar för professionellt ledarskap

I intervjuerna har olika faktorer lyfts fram som enligt förskollärarna påverkar möjligheterna att utöva ett professionellt ledarskap i sin yrkesroll. Några av dessa faktorer är trygghet, rektor, tidsbrist och arbetsmiljö. I resultatet belyser flera av de intervjuade förskollärarna att det är viktigt att känna sig trygg i sin ledarroll, då detta gynnar sammanhållningen både bland kollegor och i relationen till rektorn (även benämnd som chef). I nedanstående citat beskriver Evelina tryggheten till sina kollegor:

> För att växa i mitt ledarskap så behöver man ju känna att man har trygghet /.../ man stöter på saker och utmaningar så man vill ju ha någon att lösa det med och känner man inte att den tryggheten finns så blir det också väldigt ensamt, så då är jag väldigt tacksam att jag har haft de kollegorna jag har i huset att prata med. (Evelina)

I citatet ovan beskriver Evelina att trygghet är en viktig förutsättning för att kunna utvecklas i sin ledarroll samt att utmaningar i verksamheten bör hanteras i samspel med andra vuxna. Vidare beskriver hon att trygghet bland kollegor är en viktig faktor till att kunna utvecklas i ledarskapet. En möjlig tolkning är att trygghet i ledarskapet är en bidragande faktor då den kan

främja gemenskap och skapa förutsättningar för välmående, vilket i sin tur gynnar ett kollegialt lärande. I relation till självledarskap krävs att en god ledare är trygg i sig själv för att medvetet kunna skapa trygga relationer till såväl vuxna som barn. I studien framgår det även att rektorn är en faktor som bidrar till och möjliggör förutsättningar för ett proaktivt och utvecklande professionellt ledarskap hos förskollärare. I nedanstående citat beskriver Daniella samarbetet med sin rektor:

> Jag har en rektor som jag har ett väldigt nära samarbete med som är väldigt mån om att hela tiden utmana mig på de nivåer jag vill. (Daniella)

I citatet ovan belyser Daniella att hon har ett nära samarbete med sin rektor, som visar tilltro till hennes förmåga och värdesätter utveckling. Daniella beskriver att hon blir sedd och utmanas på ett positivt sätt. En möjlig tolkning utifrån citatet är att rektorn upplevs värdesätta sina anställda på ett genuint sätt, vilket kan bidra till att de tillsammans kan skapa positiva förutsättningar för det professionella ledarskapet. Återigen kan resultatet relateras till professionalism som belyser att möjligheter för utveckling av den gemensamma kompetensen. Bland förskollärarna framträder även ett tydligt behov av bekräftelse från rektorn, vilket kan ses som en viktig faktor för deras professionella ledarskap. I citatet nedan lyfter Sara problematiken kring tidsbrist:

> Jag tycker att vi har inte direkt jättemycket tid för att kunna göra det på arbetstid. Nej, jag är lite så att nej, men när jag är ledig så är jag ledig /.../ För det är ju vi ska ju också göra vår arbetstid, men vi ska ju inte göra mer, för vi ska ju också vara friska på jobbet det är ju den balansgången att man skulle kunna göra jättemycket. Men det är ju den här tiden som arbetsgivaren köper av en /.../ för att du ska må bra så behöver du ju också ha ett privatliv. (Sara)

I ovan stående citat beskriver Sara att tiden inte räcker till för att genomföra arbetsuppgifterna utifrån de förutsättningar som ges av rektorn. Vidare beskriver Sara vikten av att sätta tydliga gränser mellan arbetsliv och privatliv där arbetstiden börjar och slutar på arbetsplatsen, i syfte att främja sitt eget välmående. I relation till ett ansvarsfullt ledarskap betonas vikten av att prioritera återhämtning efter arbetstid för att kunna utöva ett hållbart ledarskap inom de förutsättningar som ges under arbetstiden på förskolan. En möjlig tolkning är att tidsbrist ofta är en avgörande faktor som kontinuerligt påverkar förskollärarnas förutsättningar att utöva ett professionellt ledarskap.

Det professionella ledarskapets förtydligande ansvar

I intervjuerna med informanterna framkom att det förtydligande ansvar som förskollärares ledarskap innebär är komplext och svårdefinierat. Förskollärarna gav olika beskrivningar av det ansvar som ledarskapet innebär vilket tycks bero på personliga erfarenheter, värderingar och individuella förhållningssätt. Vidare framkom det att arbetslagets ansvar och roller varierar och att dessa tar sig uttryck på olika sätt i verksamheten beroende på hur ledarskapet utövas.

Förskollärarnas ansvar i ledarskapet

I intervjuerna med förskollärarna beskrevs det förtydligande ansvaret i relation till ledarskap på olika sätt: att säkerställa uppdraget i enlighet med läroplanen, lyfta fram andra, delegera ansvar, främja samarbete samt ansvaret att föra processen framåt. I nedanstående citat beskriver Gabriella ansvaret för att säkerställa de gemensamma målen i förskolan:

> Jag har ett ansvar för att följa våra styrdokument, genomföra, planera och genomföra aktiviteter, och även leda den här barngruppen mot ett mål, mot ett gemensamt mål och även få med mig föräldrarna. (Gabriella)

I ovanstående citat betonar Gabriella att det förtydligande ansvaret innebär att följa styrdokumenten samt att leda, planera och genomföra undervisningen på ett sätt som säkerställer att barnen når de mål som förskolan ansvarar för. Vidare beskriver Gabriella vikten av att inkludera vårdnadshavarna i de gemsamma målen. En möjlig tolkning är att förskollärare behöver ha en övergripande förståelse av förskoleverksamheten, för att kunna säkerställa ledarskapsuppdraget mot läroplanens mål och riktlinjer. I relation till ansvarsfullt ledarskap behöver förskolläraren inta en aktiv ledarroll för att kunna styra de målstyrda processerna i en riktning som främjar barnens lärande på bästa sätt. I nedanstående citat uttrycker Klara att ansvaret inte nödvändigtvis behöver vara uttalat eftersom arbetslaget ändå bär ett gemensamt ansvar att arbeta mot samma mål:

> Och då blir ju min fråga, tänker jag, behöver det vara tydligt? Tänker jag. Jag tänker att alla som jag ser det här så tänker jag att vi har alla samma mål och det är ju egentligen att vi ska få ut ett gäng med hyfsat lyckliga trygga människor i samhället. (Klara)

I ovanstående citat ställer Klara frågan om det förtydligande ansvaret som läroplanen framskriver behöver vara tydligt, Klara beskriver att alla vuxna ska arbeta gemensamt mot målet att skapa trygga individer i samhället. En möjlig tolkning utifrån citatet är att det förtydligande ansvaret inte behöver vara förtydligat utan det är varje förskollärares plikt att arbeta utifrån ett ansvarsfullt ledarskap och att ständigt vara en förebild som barn och vuxna kan se upp till. I relation till självledarskap innefattar detta en förmåga hos förskollärare att leda både sig själva och andra, i syfte att vara en god förebild för alla individer inom förskolans verksamhet. Detta kan i sin tur bidra till att forma medmänniskor med förståelse för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle. Förskollärarna lyfter i intervjuerna att följa läroplanens mål och riktlinjer. I citatet nedan lyfter Joline problematiken kring att läroplanen inte synliggörs i verksamheten:

> Sen tycker jag läroplanen diskuteras väldigt lite överlag. Vi har en läroplan, men vi pratar aldrig om den /.../ vad kan man göra utifrån läroplanen utifrån olika mål eller för nu finns den där? Och det är våra styrdokument att de ska vara mer levande i diskussion och allting och det här är väl en viktig fråga att diskutera i ett arbetslag också tänker jag /.../Hur ska vi veta att barnen är med om allt det som finns? Det är också jättesvårt. (Joline)

I ovanstående citat beskriver Joline att läroplanen inte synliggörs eller lyfts fram tillräckligt i det dagliga arbetet. Joline betonar att läroplanen behöver finnas tillgänglig i miljön, både fysiskt i miljön och i den verbala kommunikationen kollegor emellan. I relation till det ansvarsfulla

ledarskapet behöver förskollärare ta ansvar för processen av att ständigt arbeta med läroplanen och göra den levande. En möjlig tolkning utifrån citatet är att förskollärare kontinuerligt behöver arbeta med och utifrån läroplanen för att stärka sitt professionella ledarskap och ta det förtydligande ansvaret. I nedanstående citat beskriver Sara vikten av att ta ett gemensamt ansvar:

> För samtidigt så ska vi göra det tillsammans. Det är ju den balansgången. /.../ Jag har tänkt att det är mitt yttersta ansvar att det här ska vi ska göra och se till att det blir gjort och att vi håller oss inom den riktningen. (Sara)

I ovanstående citat börjar Sara att ställa frågan om vad det förtydligande ansvaret innebär. Vidare beskriver Sara att ansvaret ska utföras tillsammans och att det förtydligande ansvaret är ett utmanande arbetsuppgift. Det är förskollärarens yttersta ansvar att arbetet genomförs i de riktningar och med de mål som uppdraget kräver. En möjlig tolkning utifrån citatet är att förskollärare i sitt ledarskap behöver inta ett processinriktat arbetssätt som präglas av engagemang och där ansvaret skapas gemensamt. I relation till professionalismen behöver hela arbetslaget gemensamt ta ansvar för att använda den samlade kompetensen i samarbete för verksamhetens bästa. Ytterligare en tolkning av det ovanstående citatet är att förskollärare både behöver ta det yttersta ansvaret och få det kollektiva ansvaret att fungera. I relation till läroplanens förtydligande av det ansvar som vilar på förskollärare behöver detta ansvar ständigt tas och upprätthållas.

Arbetslagets kollektiva ansvar i ledarskapet

I resultatet av intervjuerna med förskollärarna framkom det att arbetslagets gemensamma ansvar beskrivs på varierande sätt. Trots att förskollärarna lyfter det gemensamma ansvaret framträder variationer i hur detta ansvar beskrivs och omsätts i praktiken i relation till ledarskap. I nedanstående citat beskriver Sara att arbetslagets gemensamma ansvar tolkas på olika sätt:

> Man gör det gemensamt, man gör det tillsammans /.../ alltså det är inte bara bland personalen som man har tolkningar, utan det är ju även utifrån chefer. Hur vill man att organisationen ska fungera? Vad är det för ledarskap man vill komma åt då? För man vill ju heller inte att de bra förskollärarna och bra barnskötare ska tappa sugen. (Sara)

I citatet ovan beskriver Sara att ansvaret tolkas på olika sätt utav alla som ingår i förskoleorganisationen, samt att ansvarsfördelningen av yrkesroller varierar. Sara nämner även att rektorer gör olika tolkningar om hur det förtydligande ansvaret bör genomföras och utföras av de olika yrkesrollerna. En tolkning som kan göras utifrån citatet är att ett ansvarsfullt ledarskap förutsätter att förskollärare ges de resurser och det stöd som krävs för att kunna ta det förtydligande ansvaret. En ytterligare tolkning av citatet är att ett balanserat ledarskap där ansvar och inflytande fördelas mellan arbetslagets olika yrkesroller kan vara en förutsättning för att främja delaktighet, ansvarstagande och engagemang i verksamheten. I relation till självledarskap behöver de som innehar en ledande roll i förskolans verksamhet ta ett ansvar för att andra ska känna sig sedda och involverade i det dagliga arbetet. I nedanstående citat beskriver Freja att arbetslaget bör ta beslut tillsammans:

> Vi är ett arbetslag. Då handlar det inte om vad jag tycker och tänker. Det handlar inte om att jag som förskollärare ska bestämma i arbetslag. Vi tar beslut gemensamt för att det du ser kanske inte jag ser och det jag ser kanske inte du ser. Då är det jätteviktigt att vi sitter och diskuterar. Vad ser du kring det, barnet eller den här rutinen den här övergången? Hur tänker vi här? Det här funkar inte, vad gör vi? (Freja)

I ovanstående citat beskriver Freja att ledarrollen som förskollärare innehar inte handlar om att styra och bestämma utan de beslut som tas ska ske gemensamt. Vidare betonar Freja att arbetslaget består av olika personer som tolkar situationer som berör arbetet på olika sätt. Freja nämner även att det är viktigt att ta sig tid för att reflektera och diskutera det som sker i barngruppen. En möjlig tolkning av citatet är att förskollärare i sin ledarroll behöver prioritera ett professionellt förhållningssätt, där det privata jaget får träda tillbaka till förmån för vad som gynnar arbetslagets gemensamma ansvar. Ytterligare en tolkning som görs är att Freja lyfter ett didaktiskt förhållningsätt som fokuserar på att gynna samspelet och samarbetet bland kollegor i arbetslaget. I relation till ansvarsfullt ledarskap innebär ett didaktiskt förhållningssätt att aktivt ta ansvar för att främja en god arbetsmiljö för både kollegor och barn i förskolan. I nedanstående citat beskriver Hanna egenskaper som hon besitter som bidrar till samarbetet i arbetslaget:

> Jag tror inte jag har varit i ett enda arbetslag under alla mina. Ja det är ju minst 30 år i branschen, där man inte någonstans ändå kompletterar varandra. Alltså det jag är bra på lyft mig i det och så det du är bra på då lyfter vi dig i det/.../ Jag vet som en i mitt nuvarande då arbetslag. Hon är ganska snabb att gå in i datorn/.../ tyvärr då så blir det jag ju som drabbas när vi pratar lön sen vid lönesamtal för då syns ju inte mitt namn att jag har lagt in, även om jag är precis lika delaktig. Men det är inte jag som lägger in. Men jag kanske är jättedriven i annat, alltså miljöer och barn, lyssnar ta vara på barnens intressen. (Hanna)

I ovanstående citat beskriver Hanna att det är viktigt att komplettera varandra, man intar olika roller beroende på vad som intresserar en eller driver en framåt. Hanna lyfter även att man som arbetslag besitter olika kunskaper och kompetenser men att det kan vara problematiskt då inte alla arbetsuppgifter synliggörs för rektorn. Vidare lyfter Hanna att arbetslaget delas in i olika ansvarsroller beroende på ens egen intresse. En tolkning utifrån citatet är att hela arbetslaget behöver ta ett ansvar för att vilja komplettera varandra med de förutsättningar som finns och skapa ett arbetsklimat där alla blir inkluderade. I relation till ett ansvarsfullt ledarskap i förskolan är en förutsättning att arbetslaget präglas av reflektion, nyfikenhet och en genuin öppenhet för förändring. Det skulle kunna i sin tur bidra till utveckling både för individen och för gruppen som helhet.

Förskollärares ledarskapskompetenser

Under denna rubrik presenteras resultatet som är kopplat till hur förskollärarna beskriver ledarskap som begrepp, egenskaper och kompetens. Det framkom att ledarskap i rollen som förskollärare är svårdefinierat av informanterna, och att det finns ett behov av reflektion kring ledarskap och vad det innebär för förskollärare. I studiens resultat framkommer även att kommunikativ förmåga utgör en central kompetens för ett framgångsrikt ledarskap i förskolan.

Identifiering av ledarskap

I vårt resultat framkommer att personliga egenskaper är det som lyfts fram tydligast när informanterna beskriver ledarskap i förskolan. Det är flera egenskaper som en ledare förväntas ha: vara glad, öppen, respektfull, inlyssnande och trevlig. I följande citat beskriver Daniella ledarskap utifrån olika egenskaper: "en god ledare ska vara ödmjuk, öppen, respektfull, glad och trevlig" (Daniella). Daniella beskriver en god ledare som en person med positiva egenskaper. I relation till professionalismen tillhör dessa egenskaper både de personligt burna kompetenserna och de gemensamt burna kompetenserna. Evelina beskriver en ledare som besitter personliga kvaliteter i form av: "lyhörd och lyssna in och ha lite självinsikt" (Evelina). Hon poängterar viktiga kvaliteter såsom lyhördhet, god lyssnarförmåga och självinsikt. I nedanstående citat beskriver Klara hur en god ledare bör vara:

> Man är tydlig och klar och rättvis /.../ att man inte ska vara konflikträdd utan att man ska våga ta i konflikter innan de blir för stora. Superviktigt. Men att man är tydlig och klar helt enkelt. (Klara)

I ovanstående citat lyfter Klara att en ledare bör vara tydlig, rättvis och inte rädd för att hantera konflikter. En möjlig tolkning av citatet är att en god ledare bör vara tydlig i sin kommunikation, eftersträva jämlika arbetssätt och hantera konflikter som uppstår i förskolans verksamhet på ett professionellt sätt. I relation till ansvarsfullt ledarskap framgår det av förskollärarnas beskrivningar att en god ledares förmåga att proaktivt och ansvarsfullt hantera konflikter är av särskild betydelse. Vidare beskriver förskollärarna även att kompetenser kopplat till yrkesrollen som viktiga för ledarskapet i förskolan. Det handlar exempelvis om att ha kunskap om styrdokument för att på så vis ha en tydlig riktning i sitt ledarskap. Ett tydligt fokus mot relevanta mål samt en idé om hur arbetet ska genomföras för att målet ska nås. I nedanstående citat beskriver Hanna att en ledare bör ha tydliga mål:

> En ledare för mig ska veta vart jag vi på väg /.../ men vi ska ha ett tydligt mål, liksom det här är vi på väg. Behöver vara medmänniska, eh eh kunnig, kompetent. (Hanna)

I ovanstående citatet beskriver Hanna att en ledare bör vara kunnig, kompetent och en god medmänniska. Sammanfattningsvis beskriver förskollärarna att en god ledare kännetecknas av egenskaper såsom lyhördhet, ledarskapsförmåga, engagemang, motivation, positiv inställning, öppenhet, ansvarstagande, flexibilitet, rättvis, målinriktning, ödmjukhet, vänlighet, respektfull, förmåga att lyssna, tydlighet, kunskap och kompetens. I relation till självledarskap är de egenskaper och kompetenser som informanterna beskriver centrala för att identifiera ledarskap inom förskolan. En möjlig tolkning av förskollärarnas beskrivningar är att dessa egenskaper och kompetenser i teorin är relativt enkla att verbalisera, men att de i praktiken kan vara både utmanande och svåra att omsätta i handling. En ytterligare tolkning som framträder ur förskollärarnas beskrivningar är vikten av att betrakta verksamheten som en helhet. Där arbetet sker mot gemensamma mål och lärande skulle kunna främjas genom ett tydligt ledarskap. I nedanstående citat lyfter Daniella förskolläraryrket i relation till självkännedom:

> Jag tror inte många tänker på det när man blir lärare, att man blir ju också en ledare det är nog många som inte reflekterar över det. (Daniella)

I ovanstående citat uppmärksammar Daniella att förskollärare inte alltid reflekterar över ledarrollen som en del av yrkesrollen. En möjlig tolkning av citatet är att ledarrollen är något som kräver aktiv reflektion och medvetenhet. Vidare kan citatet tolkas som att reflektion över det egna ledarskapet är av betydelse för att utveckla en god självkännedom. Å andra sidan skulle bristen av reflektion kunna leda till att ledarskapet inte utförs på ett medvetet sätt och därför hämmar förskollärare i den professionella yrkesrollen. I nedanstående citat beskriver Joline att ledarskapet handlar om att reflektera över sig själv och ens handlingar:

> För ledarskap handlar ju också om att lyssna in gruppen, tänker jag. Men ändå den någonstans som styr eller vad ska man säga vilken riktning det går mot /.../ men lyhördhet och också att man är flexibel, att man inte bara ser sitt utan bredden i det liksom. Ja men lyssnar in andra och också reflektera. Jag har varit i en situation där jag har fått leda, eller liksom så att jag också reflekterar min roll, att man inte bara kör på det tycker jag är viktigt. (Joline)

I ovanstående citat beskriver Joline att ledarskap handlar om att lyssna in gruppen, styra arbetet i rätt riktning, vara lyhörd och flexibel. En tolkning utav citatet är att arbetet ska ske i ett brett perspektiv och det är viktigt att reflektera över sina handlingar och inte fastna i det vardagliga arbetet och tappa förmågan att stanna upp för reflektion. I relation till självledarskap visar studiens resultat att stor vikt läggs vid förmågan att inneha en god självkännedom samt att se till andra i sin roll som ledare. Vidare skulle en möjlig tolkning vara att särskilda personliga egenskaper kan vara avgörande för om en individ innehar förmågan och viljan att bli en förebild och att utveckla god självkännedom i sitt ledarskap.

Vikten av kommunikation i ledarskapet

I resultatet framkommer kommunikation som en central del av förskollärarnas vardag i förskolan. Kommunikation beskrivs och förklaras på olika sätt i intervjuerna. I citatet nedan beskriver Joline vikten av att alla inom förskoleverksamheten ges utrymme att uttrycka sig:

> Vi har ju startat en dialog, fast inte om att leda utan mer om våra roller. Fast här behöver vi träna på att släppa fram varandra tror jag, att låta andra få ta plats /.../ alltså att släppa fram varandra är nog det vi hade behövt jobba mer med. (Joline)

I ovanstående citat beskriver Joline behovet av en tydlig kommunikation och dialog kring de olika yrkesrollerna i förskoleverksamheten samt vikten av att ge utrymme åt varandra för att möjliggöra allas delaktighet i dialogen. En möjlig tolkning av citatet är att förskollärare behöver inneha en god självkännedom för att vara medvetna om och skapa förutsättningar för delaktighet i kollegiala dialoger. Vidare beskriver Joline att de som verkar inom förskoleverksamheten behöver arbeta med att släppa fram andra och ge varandra utrymme. I relation till självledarskap innebär detta att en god ledare tar ansvar för att skapa förutsättningar i form av tid och utrymme, vilket kan möjliggöra för en positiv och inkluderande gemenskap där god kommunikation uppstår i samspel med andra. I citatet nedan beskriver Charlotte vikten av att arbetslaget för en dialog om hur kommunikationen inom personalgruppen på förskolan bör ske:

> Hur man pratar med sina kollegor om vad som blev fel. För att det är jättelätt att bara du, så där gör vi inte, det är fel. Och det är ju inte jättehärlig approach även om jag vet att jag har gjort fel /.../ då är man ju inte en bra ledare för någon om man väljer att backa undan. Det funkar inte för att då leder man ju inte vare sig barnet eller den vuxna. Men det är svårt. Vi pratar jämt om det här i huset också. Hur vi ska hjälpa varandra? det och vi pratar jämnt om diskrimineringsgrunder och kränkningar. (Charlotte)

I ovanstående citatet beskriver Charlotte vikten av öppen kommunikation i det dagliga arbetet som en central del i att kunna fungera som en god ledare. Charlotte beskriver även betydelsen av en öppen kommunikation där konstruktiv kritik kan ges och tas emot, där kollegialt stöd och samarbete uppmuntras. En möjlig tolkning av ovanstående citat är att förskollärare behöver inneha god självkännedom för att kunna kommunicera på ett proaktivt sätt. Detta skulle kunna innefatta förmågan att både ge och ta emot konstruktiv kritik inom hela förskoleverksamheten i syfte att lösa problem och främja en kontinuerlig utveckling. I relation till professionalism förväntas en god ledare inneha egenskaper och kompetenser som gynnar helheten i verksamheten, vilket i detta sammanhang innefattar förmågan att kommunicera på ett professionellt sätt.

Sammanfattande resultat

I studiens sammanfattande resultat framkom att förskollärarna beskriver både vikten av förskollärarutbildningen och betydelsen av en kontinuerlig strävan efter utveckling för att stärka den professionella yrkesrollen och förskolans verksamhet som helhet. Resultatet betonar vikten att högskoleutbildningar innefattar en bredare och djupare kunskapsnivå som bidrar till utveckling av yrkesrollen. Ett engagemang av att ständigt vilja utveckla sig själv och de som befinner sig i förskolans verksamhet. Av resultatet framkommer det att förutsättningar för professionen i förskolan handlar om huruvida stödet och engagemanget är från rektorn. Det framkom utav förskollärarnas beskrivningar att tidsbrist och arbetsmiljö skildras som två viktiga faktorer som upplevs påverka dem i sitt uppdrag. Det dagliga arbetet påverkas till större delen av att tiden inte finns eller räcker till. I studien lyfter förskollärarna vikten av att känna trygghet i sin profession, känna en tillit och tilltro till sina kollegor. Där man får chans att kunna uttrycka sig och ventilera de utmaningar som uppstår i verksamheten.

Resultatet visar även det förtydligande ansvaret är ett komplext uppdrag och att ansvaret identifieras på olika sätt. Det krävs både tid och engagemang för att kunna förstå och tolka det ansvar som är förbundet med de olika processer och arbetsuppgifter som åligger förskollärare. Enligt förskollärarnas beskrivningar upplever de varierande förutsättningar i verksamheten för förskollärare att kontinuerligt kunna ta det förtydligande ansvaret. Detta förutsätter ett välfungerande samarbete inom arbetslaget som består av olika yrkesroller med skiftande kunskaper, erfarenheter och kompetenser. I resultatet framkommer det att arbetslaget tolkar det övergripande ansvaret på varierande sätt. Vilken yrkesroll man innehar påverkas detta huruvida individen uppfattar och identifierar det förtydligande ansvaret. Resultatet visar att verksamheten som helhet innehar förutsättningar för de didaktiska möjligheterna som arbetslaget får för att ta ett aktivt ansvar. Resultatet indikerar att verksamheten som helhet

tillhandahåller de nödvändiga förutsättningarna för att arbetslaget ska kunna ta ett aktivt ansvar inom ramen för de didaktiska möjligheterna. För att skapa delaktighet i arbetslaget är det allas ansvar men förskollärarna beskriver att det är extra viktigt för dem att skapa möjligheter för att alla ska känna sig delaktiga i gemenskapen och det dagliga arbetet. Enligt förskollärarnas beskrivningar lyfter de vikten av att hela arbetslaget behöver ta ett gemensamt ansvar för ett öppet förhållningssätt kring förändringar men det är rektorerna och cheferna som är största faktorn för att de förutsättningarna ges.

I studiens resultat framkommer det att ledarskap i förskollärares yrkesroll upplevs som ett komplext uppdrag. Flera faktorer påverkar förutsättningarna för att en framgångsrik ledare ska kunna verka effektivt inom förskolans verksamhet. En tolkning från resultatet är synen på hur ledarskap påverkar individen som genomför ledarskap på ett professionellt sätt eller inte. Förskollärarna i studien beskriver även att en god ledare kan behöva besitta vissa egenskaper eller personliga kvalitéer för att ledarskapet ska förtjänas av de människor som kretar runt en förväntad ledare. Vikten av kommunikation är viktig för gemenskapen i arbetslagen och förskollärare behöver ständigt vara aktiva i det dagliga arbetet. Resultaten betonar vikten av att vara lösningsfokuserad och att inte undvika konflikter samt att värdesätta ett arbetsklimat där öppen kommunikation ges tid och utrymme. Studien visar vidare att det är avgörande att föra dialoger med varandra, lyssna aktivt på andras synpunkter och samtala och diskutera verksamhetens pågående processer.

Diskussion

Under denna rubrik kommer studiens resultat att diskuteras med utgångspunkt i bakgrund, tidigare forskning och de teoretiska begreppen *professionalism, ansvarsfullt ledarskap* och *självledarskap.* Diskussionen kommer även att besvara studiens syfte och forskningsfrågor. Denna studie ämnar undersöka och besvara följande forskningsfrågor: Hur beskriver förskollärare att deras professionella ledarskap påverkas av förutsättningarna i förskolans verksamhet? Hur beskriver förskollärare ledarskapskompetens i relation till det förtydligande ansvaret utifrån läroplanen?

Först kommer en diskussion kring dataproduktionsmetoden att beröras. Studien baseras på semistrukturerade intervjuer med tio förskollärare, vars beskrivningar belyser olika aspekter av ledarskap i förskolan. Förskollärarnas beskrivningar kan betraktas som ett betydelsefullt empiriskt underlag som på ett informativt sätt synliggör olika dimensioner av ledarskap. Semistrukturerade intervjuer betonas för sin flexibilitet och förmåga att ge informanten utrymme att reflektera och berätta om information som är relevant för problemformuleringen (Larsen, 2018, s. 139). I samband med studiens resultat anser vi att studien har god trovärdighet, eftersom antalet informanter är stort och av god kvalitet. Arbetet har dessutom genomgående utförts på ett respektfullt och noggrant sätt. I resultatets beskrivningar och tolkningar har vi som uppsatsförfattare varit noggranna med att tolkat det som har varit studiens syfte. Trovärdighet i en kvalitativ studie innebär att forskaren säkerställer att resultatet återges på ett sätt som överensstämmer, med den verklighet som framkommit genom det som har studerats och i enlighet med de vetenskapliga regler som finns (Bryman, 2011, s. 354-355).

Avgörande faktorer för utövande av professionellt ledarskap

I studiens resultat framkommer att en mängd faktorer upplevs som avgörande för förskollärares möjligheter att utöva ett professionellt ledarskap. I vår studie betonar förskollärarna följande aspekter som avgörande faktorer för att kunna utöva ett professionellt ledarskap: förutsättningar, didaktiskt tänkande, utbildning, kunskaper, kompetenser, styrning av verksamheten samt samarbete med kollegor. I vårt resultat framgår det att olika faktorer påverkar hur informanterna kan utöva den professionella förskollärarrollen. En av dessa faktorer är förutsättningar som rektorn ger förskollärare för att kunna tänka didaktiskt kring val och beslut som tas mellan kollegor, planering av undervisning och uppkommande händelser, påverkar professionens utveckling av yrkeskompetensen. Relationen mellan medarbetare och rektor är av central betydelse för att upprätthålla ett professionellt förhållningssätt och för att säkerställa att förskoleverksamheten inte påverkas av personliga behov i det dagliga arbetet (Riddersporre, 2010, s. 146). Det krävs att rektorerna och verksamheten tillsammans ges förutsättningar för ett didaktiskt tänkande. Förskollärare som ges rätt förutsättningar kan bygga starka och tillitsfulla relationer med kollegor, rektor, vårdnadshavare och barn i det dagliga arbetet. Detta bidrar till att främja både arbetsmiljön och kvaliteten i verksamheten.

Förskollärarna i studien lyfter att det lätt blir problematiskt på grund av upplevd tidsbrist i det dagliga arbetet. Rektorn har ett stort ansvar i verksamheten att genomföra arbetsuppgifter enligt med de mål och riktlinjer som styrdokumenten innefattar. Tidigare forskning belyser vikten av att rektorer tar sitt ansvar för att skapa betydelsefulla relationer med sina medarbetare. Detta gynnar den gemensamma förståelsen samt stärker medarbetarnas engagemang (Ehrlin, 2015, s. 168; Riddersporre, 2010, s. 146). Rektorn behöver vara en stabil pelare i förskolans verksamhet för att kunna stötta vid utmaningar som uppstår och kunna hjälpa till där det behövs. I vår studie ges en varierad bild av hur relationen mellan medarbetare och rektor kan se ut. En del beskrivningar handlar om ett gott samarbete och en upplevd trygghet. Andra uttrycker en brist på tilltro vilket de relaterar till en känsla av att inte bli lyssnade på eller tagna på allvar. En förskola med väl fungerande organisation och arbetssätt kan lätt raseras av rektorns påverkan (Ehrlin, 2015, s. 172). Detta tydliggör vikten av en god och kompetent rektor där det professionella förhållningssättet förs mot en riktning som gynnar alla som befinner sig i förskolans värld. Om alla som arbetar på förskolor innehar ett pedagogiskt förhållningssätt i praktiken bidrar detta till att förskollärare känner självförtroende och kompetens att fortsätta med det dagliga arbetet (Ehrlin, 2015, s. 172). I vårt resultat framkommer det att utbildning spelar roll. Enligt deras beskrivningar behöver ledare inneha visa kunskaper och kompetenser för att kunna leda andra men även sig själv. Det är viktigt att ta vara på de kompetenser som finns i arbetslaget och verksamheten för att gynna det vardagliga arbetet. Förskollärare har en högre kompetens då det är en gedigen utbildning med en större djup och bredd. Förskollärarutbildningen anses vara en samhällsbärande utbildning som formar professionella förskollärare för att främja barns utveckling och ett hållbart samhälle. Samtidigt lyfts vikten av att få in mer om ledarskapet i förskollärarutbildningen i studiens resultat. Detta är av betydelse för förskollärare för att kunna utvecklas i sin professionalism. Ledarskap för förskollärare

handlar om att alla i arbetslaget behöver besitta en social kompetens och känna en gemenskap, känna sig trygga och lika mycket värda oavsett utbildning (Catucci, 2024, s. 243; Skånfors & Ungerberg, 2023, s. 157). Alla behövs och kompletterar varandra utifrån erfarenheter och kunskaper. I vår studie framkommer det utav förskollärarnas beskrivningar att kollegiala diskussioner är viktigt oavsett yrkesroll. Ur ett didaktiskt perspektiv behöver alla vuxna inom förskolan inneha goda förmågor att kommunicera och diskutera i det vardagliga arbetet för att gynna barnens utveckling i förskolan. Nordin m.fl. (2024, s. 53) belyser hur samverkan i arbetslaget bidrar till gynnsamma diskussioner som främjar barngruppens utveckling mot att bli goda samhällsmedborgare. Därför menar vi att det är av stor vikt att förskollärare tar det förtydligade ansvar som lyfts fram i läroplanen. För att kunna ge barnen de bästa möjliga förutsättningarna i det vardagliga arbetet och stödja deras utveckling mot att bli aktiva och delaktiga samhällsmedborgare.

I vårt resultat framkommer det att det är viktigt för de intervjuade förskollärarna, att utbildning värdesätts men samtidigt att arbetslaget ska ha en samsyn där kunskaper och kompetenser vävs samman. Förskollärare har ett förtydligande ansvar i verksamheten både för sig själv, arbetslaget, barnen och vårdnadshavare för att främja en utbildning av god kvalité. Hildén och Löfdahl Hultmans (2023, s. 9) studie lyfter att undervisningen ska genomföras under förskollärares ledning enligt skollagen. Vidare lyfter de att ansvarsfullt ledarskap handlar om hur förskollärares professionella yrkesroll framträder i beskrivningen av hur verksamheten bedrivs, genomförs och planeras utifrån kompetens och kunskap. Det ansvarsfulla ledarskapet beskrivs på varierande sätt i studiens resultat, där det betonas att det ansvarsfulla ledarskapet hänger ihop med utbildning. Erfarenheter spelar en stor roll och informanterna anser att värderingar har stor betydelse för hur ledarskapet utövas i verksamheten. I resultaten framgår det att informanterna beskriver vikten av att följa läroplanen och de gemensamma målen som finns i arbetslaget. Vi anser att förskollärarna i vår studie lyfter det förtydligande ansvaret i relation till läroplanen med att beskriva olika ledarskapskompetenser som knyter an till ansvarsfullt ledarskap. Ansvarsfullt ledarskap handlar om att släppa in andra i ledarskapet och att finnas där för varandra. Det är förskollärares uppdrag att se till att läroplanen blir verklig bakom ord och begrepp som nämns i läroplanen finns en djup avsikt (Riddersporre, 2021, s. 12). Riddersporre betonar att grunden är att ta ett gemensamt ansvar som arbetslag och se till hur man arbetar utifrån de förutsättningar som ges.

I vår studie diskuteras de förutsättningar som finns för förskollärare att säkerställa kunskapen och kompetensen i förskolan. Förskollärarna beskriver att tid och reflektion är något som upplevs vara en bristvara i det vardagliga arbetet. För att kunna besitta de kompetenser som behövs för att vara professionell i sitt yrkesutövande krävs det en förmåga att kunna skilja på yrkesroll och privatliv. Ansvarsfullt ledarskap handlar om att känna sig säker på den kunskap man besitter och aktivt välja att dela med sig genom att interagera med andra människor på ett professionellt sätt. Som framgår i vår studie är tiden något som diskuteras ständigt på negativt sätt, i relation till professionalismen anser vi att förskollärare behöver bli medvetna om att tid är en faktor som alltid kommer påverka det dagliga arbetet. Utifrån ett samhällsperspektiv ställs det ständigt höga krav på förskollärare som yrkesgrupp, vilket förutsätter att de besitter goda ledarskapskompetenser för att kunna utöva ett professionellt ledarskap. Dessutom anser vi att

ledarskapskompetenser är nödvändiga för att förskollärare ska kunna säkerställa att de lever upp till det ansvar och de mål som formuleras i läroplanen. Ehrlin (2025, s. 173) lyfter flera olika strategier för att säkerställa läroplanens mål, ett av dem är att ge förskollärarna chansen att bli medvetna om vad som anses vara viktigt att utveckla både teoretiskt och praktiskt i det vardagliga arbetet.

I resultatet beskriver förskollärarna hur de ser på sig själva efter avslutad utbildning. De uppger att utbildningen har gett dem en djupare grund och bredd som de inte hade innan utbildningen. Självinsikt i det egna lärandet innebär en förmåga att reflektera över hur undervisningen bedrevs före och efter genomförd högskoleutbildning, där av menar vi att den egna viljan hos förskollärare är av stor betydelse för ett ständigt utvecklande av det professionella ledarskapet. Förskollärarna beskriver i intervjuerna att som förskollärare behöver man ständigt vara hungrig och nyfiken efter ny kunskap och utveckling. Erikssons (2014, s. 6) studie lyfter att det finns skillnader i yrkeskunskap mellan de olika yrkesrollerna. Alla behöver inta ett ansvarstagande förhållningssätt oavsett yrkesroll. Därav menar vi att det är av extra vikt att förskollärare ständigt är i behov av utveckling av sitt professionella ledarskap. Skånfors och Ungerbergs (2023, s. 158) studie lyfter att yrkeskunskaper och kompetens vävs samman och är av betydelse. I resultaten lyfts komplexiteten i att förskollärare kan ha svårt för att positionera sig i arbetslaget. De väljer hellre att ha ett jämlikt arbetslag med goda relationer snarare än att vara den som leder. Förskollärarna i vår studie beskriver vikten av att känna trygghet och ha stöd och engagemang från rektor. En annan aspekt som informanterna lyfter är att arbetsmiljö och tidsbrist har betydelse för huruvida de ska kunna utföra sitt uppdrag i verksamheten. Trygghet i sin profession anser flera av informanterna är viktigt både i ledarrollen och att man ska känna en tilltro till sina arbetskamrater i arbetslaget och verksamheten i sin helhet. I relation till begreppet självledarskap argumenterar vi för att alla individer som är professionella ledare behöver vara trygga i sig själv och i sin yrkesroll för att kunna leda andra människor i sin omgivning. I en studie av Eriksson (2014, s. 3) påvisar de att det demokratiska ledarskapet utövas mer än det kunskaps och professionsbaserade ledarskapet. Förskollärarna beskriver i intervjuerna att arbetsfördelningen sker genom en rättvis fördelning och inte baserat på yrkesroller eller kunskaper eftersom det upplevs som känsligt och man inte vill stöta sig med någon. Ett intressant resultat som vi kunde se i vår studie var att förskollärare ansåg att ansvaret ligger hos rektorn, medan rektorn ansåg att det ligger hos arbetslaget. Detta skapar en otydlighet som påverkar förskollärarnas professionella ledarskap samt hur det förtydligande ansvaret kan tas. Skånfors och Ungerberg (2023, s. 166) påpekar att förskollärare har ett förtydligat ansvar i sitt uppdrag, och om de inte ges rätt förutsättningar för att utöva ett gott ledarskap kan detta påverka barnens lärande i förskolan negativt.

Förskollärares självledarskap

Förskollärarnas egen syn på sitt självledarskap är ett viktigt verktyg i verksamheten. Självledarskap innefattar självinsikt och självkännedom, men även att ha en tilltro och tillit till sina kollegor i arbetslaget. Förskollärares självledarskap handlar om att lyssna in, vara lyhörd, tydlig, inkännande, kunnig och kompetent. När man medvetet intar ett självledarskap och är

trygg i det professionella, för om förskollärare inte kan leda sig själv är det svårt att leda sig själv tillsammans med andra. För om vi inte får till vårt självledarskap blir det utmanade att vara en bidragande del till arbetslaget och verksamheten (Elbrand & Åkerblom, 2023, s. 75). Studiens resultat poängterar att förskollärare ska vara en god förebild, vara öppen glad och trevlig anses vara goda egenskaper för att lyckas i sitt självledarskap. Mindre goda egenskaper definieras av att inte vara lyhörd, lyssna in, vara konflikträdd samt att inte kunna styra det dagliga arbetet i en tydlig riktning är exempel på hur informanterna beskriver de oprofessionellas agerande. Ett professionellt självledarskap handlar om att vara medveten om hur olika situationer hanteras och kunna ta vara på önskvärda beteenden för att leda i rätt riktning (Vahlberg, 2023, s. 49). Genom att inta detta förhållningssätt kan förskollärare skapa ett engagemang och en god balans mellan det privata och professionella. Självledarskap handlar om att ta ansvar både för sig själv som individ och verksamheten i sin helhet. Ur ett didaktiskt perspektiv anser vi att det är en fördel om förskollärare kan skapa en god balans mellan det privata och professionella, som i sin tur kan gynna förutsättningarna för ett professionellt ledarskap.

Att ta ett ansvarsfullt ledarskap handlar om att ständigt befinna sig i en förändring och utvecklas i sitt ledarskap, att vara en god förebild samt inspirera sina kollegor i verksamheten (Nordin mfl., 2024, s. 47). Studiens resultat visar att ansvaret är komplext och att det är svårt att säkerställa uppdragen mot styrdokument, samarbeta, planera, genomföra undervisning och få vårdnadshavarna att bli delaktiga i förskolan. Dessutom innebär det yttersta ansvaret för förskollärare att det är svårt att både leda sig själv, arbetslaget och barnen i undervisning då tidsbristen är en stor faktor. Gemensamma reflektioner i arbetslaget genom att lyfta vilka förväntningar och mål som finns, anser informanterna är en bristvara. Resultatet påvisar att förskollärarnas beskrivningar kring reflektion om ledarskap i förskolan inte uppmärksammas. Vilket kan leda till att viktiga delar kopplat till utveckling av verksamheten. Detta är något som även uppmärksammats i studie av Eriksson m.fl. (2018, s. 71) som påvisat att Problematik kan uppstå när diskussion och reflektion inte får utrymme i varken den verbala kommunikationen eller i skrift. Förskollärare behöver ständigt vara medvetna om sitt självledarskap, där reflektion spelar en avgörande roll. Vi menar därför att det är av vikt att förskollärare får tid till reflektion tillsammans med sitt arbetslag för att diskutera, samarbeta och samspela med andra vuxna och barn. Detta är något som även stöds av Vahlberg (2023, s. 55). Vahlberg betonar att Förskollärare behöver rikta fokus på sitt arbetssätt och hur arbetslaget utvecklar och reflekterar över de strategier som främjar eller som kan hindra individen i självledarskapet.

Vikten av att diskutera och lyfta läroplanen är något som synliggörs i vårt resultat men samtidigt framgår att brist på både tid och engagemang i arbetslaget påverkar arbetet med läroplanen. Det förtydligande ansvaret som läroplanen lyfter fram för förskollärare beskrivs som en utmaning. Läroplanen bör reflekteras och diskuteras ständigt för att säkerställa att arbetet utgår från läroplanens mål. En ständig reflektion över etiska dilemman ingår i förskollärarnas uppdrag. Förskollärare har det yttersta ansvaret för att arbetet genomförs enligt de mål och riktlinjer som finns. Ett intressant resultat som vi kunde se i vår studie var att det är svårt att sätta ord på vad det förtydligande ansvaret exakt innebär, i relation till självledarskap kan det vara betydelsefullt för förskollärare att reflektera över både styrkor och utvecklingsområden och att söka lärdomar

i såväl framgångar som utmaningar. Det kan tänkas att förskollärare tillsammans med kollegor har ett ansvar att kontinuerligt reflektera över vardagens händelser. I vår studies resultat tycks det framträda att en viss grad av att självinsikt och självkännedom möjligen spelar en roll för hur förskollärare förstår och hanterar sitt uppdrag. Förskoleverksamheten behöver gemensamt arbeta mot de mål och riktlinjer oavsett yrkesroll, alla har ett ansvar och mål för att skapa trygga individer i samhället. Detta anser vi vara av stor vikt för förutsättningarna att kunna utöva ett professionellt ledarskap som förskollärare i det vardagliga arbetet. Ledarskapet är något som skapas i samverkan med andra och att det grundar sig i goda värderingar och tillit (Kryk Seger & Vikingsen, 2024, s. 91).

Slutsats

Det har identifierats en mängd olika faktorer som påverkar förskollärarnas sätt att leda och ta ansvar. Det förtydligade ansvaret i relation till läroplanens formulering beskrivs på olika sätt av de intervjuade förskollärarna. Förskollärarna beskriver att det är ett stort ansvar som behöver tas dagligen och att det kan vara både utmanande och svårt när verksamheten påverkas av många olika faktorer. Vissa faktorer kan förskollärare själva påverka och andra faktorer är det verksamheten och rektor, medarbetare, barn och vårdnadshavare som styr. Resultatet visar att förskollärares medvetenhet, erfarenhet, vilja och engagemang är avgörande faktorer för att kunna säkerställa att läroplanens uppdrag och arbetsuppgifter genomförs. Det är av stor vikt vilka personliga värderingar förskollärare har i sitt privata jag för att kunna leda sig själv i ett självledarskap att ha förmågan att leda andra. Vidare finns ett behov av att lyfta och reflektera över läroplanen ständigt både individuellt och tillsammans i grupp. Däremot är tidsbristen och engagemanget de största faktorerna som påverkar möjligheten att läroplanen diskuteras, således är det individens engagemang inför ansvaret som styr över möjligheterna att skapa stunder av reflektion. Viktiga ledarskapskompetenser har lyfts i studien, många av egenskaperna knyter an till det personliga jaget och andra identifieras i relation till yrkesprofessionen. Sammanfattningsvis påverkas förskollärares professionella ledarskap av vilka förutsättningar som ges från de olika faktorerna som styr vardagen i förskolan. Dessutom visar vår studie att goda relationer, yrkeserfarenhet och förskollärarutbildning framhävs av förskollärare som centralt för att kunna leda arbetslagets gemensamma arbete. I vår studie framträder en viss osäkerhet kring det professionella ledarskapet som i sin tur belyser behovet av reflektion i det dagliga arbetet. Förskollärares professionella ledarskap är avgörande för barns utveckling och lärande i förskolan. Därför behöver förskollärare aktivt stöd och resurser i sitt professionella ledarskap för att möta de utmaningar och förväntningar som samhället ställer.

Vidare forskning

Studien undersöker hur tio förskollärare identifierar och beskriver ledarskap, det förtydligande ansvaret och hur den professionella rollen påverkas utav förskoleverksamheten. Detta är ett område som är i behov av vidare forskning då många funderingar och frågetecken fortfarande kvarstår. Ledarskapet inom förskolan är i behov av att utredas och utvecklas vidare i en större

kontext. Förskollärare i Sverige är i behov av praktiska redskap för att skapa arbetssätt som stärker deras ledarskap i de dagliga arbetsuppgifterna. En möjlig fortsättning för framtida forskning är en längre studie som kombinerar fokusgruppsintervjuer och observationer. I en sådan undersökning skulle det vara möjligt att undersöka hur olika ledarskapsstrategier och idéer kan prövas och diskuteras inom arbetslaget, där både förskollärare och barnskötare bidrar med sina respektive yrkeserfarenheter. Å andra sidan skulle en kvantitativ enkätstudie kunnat bidra med ett bredare perspektiv genom att undersöka vilka egenskaper, ord och begrepp legitimerade förskollärare förknippar med ledarskap. Detta hade varit av särskilt intresse med tanke på att vår studie identifierade en mångfald av begrepp och egenskaper som ansågs kännetecknа en god ledare. Oavsett studie anses det vara av stor relevans att undersöka förskollärares ledarskap vidare för att nyansera området både som ämne för att bidra med kunskap i ett samhällsperspektiv.

Referenslista

Agnafors, M. & Levinsson, M. (2019). *Att tänka uppsats: det vetenskapliga arbetets grundstruktur*. Gleerups.

Barman, L. & Weurlander, M. (2024). Tematisk analys. I A. Fejes & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 38–54). Liber.

Brodin Olsson, M., & Kultti, A. (2022). Förskollärares ledarskap: ett kunskapsfält i behov av begreppsliga resurser i förskoleverksamhet, utbildning och forskning. *Educare, 4*(4), 72-99. https://doi.org/10.24834/educare.2022.4.4

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. uppl.). Liber.

Catucci, E. (2024). 'It is not that we decide that *now we do that'*: A case study on preschool teachers' didactical leadership as expressed during collegial meetings. *Early Years: An International Journal of Research and Development*, *44*(2), 237–250. https://doi-org./10.1080/09575146.2022.2113039

Colnerud, G. & Granström, K. (2015). *Respekt för lärarprofessionen: om lärares yrkesspråk och yrkesetik*. (4. uppl.) Liber.

Ehrlin, A. (2015). Swedish preschool leadership - supportive of music or not?. *British Journal of Music Education*, *32*(2), 163–175. https://doiorg./10.1017/S0265051714000308

Elbrand, M. & Åkerblom, T. (2023). *Förändringsprocesser i förskolan*. Lärarförlaget.

Eriksson, A. (2014) Förskollärarens förtydligade ansvar - en balansgång mellan demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. *Nordisk barnehageforskning 7*(7), 1-17. https://nordiskbarnehageforskning.no/index.php/nbf/article/view/95

Eriksson, A., Svensson, A-K., & Beach, D. (2018). Reformimplementering i förskolepraktik – ett exempel på hur förskollärarens ansvar har tolkats och omsatts av förskolechefer och arbetslag. *Nordisk Tidskrift för Allmän Didaktik, 4*(2), 59-75. https://doi.org/10.57126/noad.v4i2.12043

Eriksson-Zetterquist, U & Ahrne, G. (2022). Intervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (Red), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 56-78). Liber

Fonsén, E., Szecsi, T., Kupila, P., Liinamaa, T., Halpern, C., & Repo, M. (2023). Teachers' pedagogical leadership in early childhood education. *Educational Research*, *65*(1), 1–23. https://doi.org/10.1080/00131881.2022.2147855

Gilje, N., & Grimen, H. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. (3. uppl.) Daidalos.

Hildén, E., & Löfdahl Hultman, A. (2023). Ledarskap i förändring och behov av ett ansvarsfullt ledarskap som begrepp för framtidens förskola. *KAPET Karlstads universitets Pedagogiska Tidskrift, 19*(01), 1-17. https://publicera.kb.se/kapet/article/view/22534/18349

Hildén, E., Löfdahl Hultman, A., & Ribaeus, K. (2023). Teaching as a new mission: Swedish preschool teachers' collegial discussions, *Early Years, 43*(1), 1-14. https://doi.org/10.1080/09575146.2021.1880374

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. uppl.). Studentlitteratur.

Kyrk Seger, E. & Vikingsen, K. (2024). *Att vara ledare i förskolan: hållbarhet och självreflektion*. Lärarförlaget.

Larsen, A.K. (2018). *Metod helt enkelt: en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. (2. uppl.). Gleerups.

Läroplan för förskolan. (1998). Skolverket. https://ncm.gu.se/media/kursplaner/forskola/1998.pdf

Läroplan för förskolan Lpfö98. Reviderad 2010. (2010). Skolverket. https://www.sagokistan.se/Lpfo98%20rev%202011%20upplaga%202.pdf

Läroplan för förskolan. (2018). Skolverket. https://www.skolverket.se/publikationer?id=4001

Nordin, P., Svanbäck-Laaksonen, M., & Heikkilä, M. (2024). Pedagogiskt ledarskap för personalen, verksamheten och organisationen – en praktiknära studie med daghemsföreståndare. *Nordisk barnehageforskning, nordic early childhood educational research, 21*(2), 42–61. https://doi.org/10.23865/nbf.v21.467

Riddersporre, B. (2010). Normativ styrning i förskolan: En fallstudie. *Nordic Early Childhood Education Research, 3*(3). 133-149. https://doi.org/10.7577/nbf.281

Riddersporre, B. & Stier, J. (2021). *Förskollärarens pedagogiska ledarskap*. Studentlitteratur.

Sandberg, A. (2015). Professionalism i förskolan. I I. Engdahl & E. Ärlemalm-Hagsér (Red.), *Att bli förskollärare: mångfacetterad komplexitet* (s. 249-252). Liber.

Skolverket. (2025, 24 april). *Guide till ändringar i förskolans läroplan – Lpfö 18 reviderad 2025. https://www.skolverket.se/undervisning/forskolan/laroplan-for-forskolan/guide-till-andringar-i-forskolans-laroplan*

Skånfors, L., & Ungerberg, K. (2023). Utbildning borde spela roll – om förskollärares uppdrag att leda. *Nordisk barnehageforskning, nordic early childhood educational research 20*(4), 151–169. https://doi.org/10.23865/nbf.v20.316

Starrin, B. & Renck, B. (1996). 2 Den kvalitativa intervjun. I P-G. Svensson & B. Starrin (Red.), *Kvalitativa studier i teori och praktik* (s. 52-78). Studentlitteratur.

Svensson, P. & Ahrne, G. (2022). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I G. Ahrne & P. Svensson (Red), *Handbok i kvalitativa metoder* (s. 24-39). Liber.

Vahlberg, C. (2023). *Det hållbara arbetslaget: samspel och självledarskap i förskolan.* Lärarförlaget.

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed*. https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forskningssed-2024.html

Bilagor

Bilaga 1 – Missivbrev och samtyckesblankett

Information och samtycke till behandling av personuppgifter i samband med examensarbete vid Högskolan Väst

Information om examensarbetet

Vi heter Johanna Fridström och Emelie Wesselhoff. Vi studerar på Högskolan Väst och läser termin sex på förskollärarprogrammet. Vi skriver just nu vårt examensarbete, där vi vill undersöka hur förskollärare tolkar ledarskap i verksamheten. Vår förhoppning är att du vill vara med i vår studie och delta genom en enskild intervju för att prata om förskollärarens ansvar och ledarskap i förskolan. Intervjun är beräknad att ske under vecka 16–18 och kommer att pågå mellan 45 och 60 minuter. Intervjun kommer att spelas in genom ljudinspelning, för att återge intervjun ordagrant i text. Att delta i studien är frivilligt och du som deltagare kan avbryta när du vill utan att ange orsak.

Vi följer Vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer, vilket behandlar:

- Att vi måste informera om studiens syfte.
- Att vi måste få ditt medgivande till att delta i studien samt att ditt deltagande är frivilligt och att du har rätt att avbryta din medverkan när som helst utan att ange orsak.
- Att din integritet och anonymitet skyddas genom säker hantering och lagring av all insamlad information.
- Att det insamlade materialet endast kommer användas för studiens syfte och raderas efter avslutat examensarbete.
- Ljudinspelningen kommer att behandlas av personuppgiftslagen (GDPR) för att skydda dina personuppgifter och din integritet.

Vilka personuppgifter kommer att behandlas?

I examensarbetet kommer följande personuppgifter att behandlas:

- Ditt namn
- Din mailadress
- Din röst (via ljudinspelning)

Vad är ändamålet med behandlingen av personuppgifter?

Ändamålet med personuppgiftsbehandlingen är att vi i vårt examensarbete vill undersöka förskollärares ansvar och ledarskap i förskolan. För att återge intervjun ordagrant i text kommer en ljudinspelning ske, vilket i sin tur kräver en behandling av dina personuppgifter.

Med stöd av vilken rättslig grund kommer personuppgifterna att behandlas?

Personuppgifterna behandlas med ditt skriftliga samtycke. Deltagande i studien är helt frivilligt och du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak.

Hur behandlas personuppgifterna?

All behandling av personuppgifterna som samlas in följer dataskyddsförordningens allmänna principer. I korthet går dessa principer ut på att personuppgifterna ska begränsas till vad som är

relevant och ändamålsenligt för examensarbetet, att insamlade uppgifter ska vara korrekta och att de ska behandlas med konfidentialitet och låg risk för intrång i din personliga integritet.

Högskolan Väst ska även garantera korrekthet och öppenhet gentemot dig, vad gäller hur dina personuppgifter behandlas för examensarbetet, under och även efter dess genomförande. Personuppgifterna kommer att samlas in via mailkontakt och ljudinspelning under intervjun. Därefter kommer uppgifterna att förvaras elektroniskt via Högskolan Västs molnlagring.
Insamlade uppgifter kommer förvaras i enlighet med Högskolan Västs regelverk, vilket innebär säker förvaring under högskolans kontroll. Dina uppgifter kommer att behandlas att ingen obehörig kan ta del av dem. För att säkerställa integriteten av personuppgifterna kommer ske anonymisering genom att fiktiva namn används. Enskilda personer kommer inte kunna identifieras i publicering av resultatet för examensarbetet. Personuppgifterna kommer att lagras till dess att ändamålet med behandlingen upphör eller till dess att du återkallar ditt samtycke. Efter godkänt examensarbete kommer personuppgifterna att raderas. Högskolan Väst kan dock i vissa fall bli skyldiga att arkivera och spara personuppgifter enligt arkivlagen och Riksarkivets föreskrifter. Personuppgifterna kommer endast att behandlas i utbildningssyfte enligt ovan angivna ändamål vid Högskolan Väst och kommer inte att spridas vidare till någon annan mottagare.

Vem är ansvarig för behandlingen av personuppgifterna?
Högskolan Väst är personuppgiftsansvarig och ytterst ansvarig för behandlingen av dina personuppgifter för studentarbetet. Högskolan Väst kan nås via servicecenter@hv.se eller telefon 0520-22 30 00. Har du funderingar eller klagomål om hur dina personuppgifter behandlas kan du alltid vända dig till högskolans dataskyddsombud på dataskydd@hv.se.

Vilka är mina rättigheter?
Enligt dataskyddsförordningen har du rätt att få ta del av samtliga personuppgifter om dig som behandlas (s.k. registerutdrag). Du har även rätt att få dina uppgifter rättade vid fel, rätt att begära radering, begränsning eller invända mot behandling av personuppgifterna. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att behöva ange orsak. Vill du göra en begäran enligt ovan eller ta del av de uppgifter som Högskolan Väst behandlar om dig bör du i första hand kontakta ansvarig student och/eller dennes handledare. Du kan även vända dig till Högskolan Västs dataskyddsombud på dataskydd@hv.se

Kontaktuppgifter till ansvariga studenter och handledare
Högskolan Väst, Förskollärarprogrammet, Examensarbete EXF500
Student Johanna Fridström jofr0025@student.hv.se
Student Emelie Wesselhoff emwe0029@student.hv.se
Handledare Ingrid Granbom ingrid.granbom@hv.se

Samtycke
Härmed samtycker jag till att delta i studien, samt att mina personuppgifter behandlas för ovan angivna ändamål. Jag bekräftar att jag har tagit del av ovanstående information och är införstådd med hur mina personuppgifter kan komma att behandlas. Jag är medveten om att mitt

deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande när som helst utan att ange någon orsak.

Datum och ort:

_____

Underskrift

_____

Namnförtydligande

_____

Bilaga 2 - Intervjuguide

Uppvärmningsfrågor:

- Hur länge har du jobbat i förskolan som förskollärare?
- Vilken ålder har barngruppen just nu som du arbetar med?
- Vilka yrkesroller finns i ditt arbetslag?

Intervjuguide:

1. **Vad betyder ledarskap för dig?**
   - Vad är din roll som ledare?
   - Vilka kunskaper och färdigheter tycker du är viktiga för din ledarroll?
   - Finns det några råd skulle du ge till en någon som är ny som ledare i förskolan?

2. **Vilka egenskaper bör en god ledare ha?**
   - Vilka är dina styrkor i ditt ledarskap?
   - När utmanas du i ditt ledarskap?

3. **Vilka utmaningar finns det i ledarskapet utifrån läroplanens förtydligande ansvar?**

"Förskollärare har därmed ett särskilt ansvar i utbildningen som arbetslaget genomför gemensamt. I undervisningen medverkar även andra i arbetslaget, t.ex. barnskötare, till att främja barns utveckling och lärande. "(Lpfö18, 2018, s. 7)

4. **Hur ser ledarskapet ut i din verksamhet?**
   -Hur delar ni på ledarskapet i arbetslaget?
   -Vilka utmaningar finns att fördela arbetsuppgifterna i arbetslaget?

5. **Kan du beskriva någon situation i förskolan då du tänker att du har tagit en ledarroll i vardagsarbetet i förskolan?**

6. **Vad gör verksamheten för att utmana dig till en bättre ledare?**
   - Vad gör du för att utvecklas som ledare?