



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

God arbetsmiljö i förskolan

En kvalitativ intervjustudie med förskolepersonal

Marie-France Dawson

2014

Examensarbete, avancerad nivå (magisterexamen), 15 hp
Arbetshälsovetenskap
Projektkurs arbetshälsovetenskap
Masterprogram i arbetshälsovetenskap

Handledare: Per Lindberg
Examinator: Birgitta Wäitavaara

Sammanfattning

Marie-France Dawson, God arbetsmiljö i förskolan, Projektkurs Arbetshälsovetenskap, Högskolan i Gävle

Bakgrund: Mycket av den tidigare arbetsmiljöforskningen har fokuserat på faktorer som bidrar till ohälsa inom förskolan och mindre ansträngningar har inriktas på att försöka erhålla kunskaper om vad som bidrar till hälsa. Den här studien kommer därför att fokusera på den salutogena arbetsmiljön inom förskolan.

Syfte: Var att undersöka förskolepersonals uppfattningar om och erfarenheter av begreppet god arbetsmiljö i förskolan.

Metod: Fyra förskolelärare och fem barnskötare från en fristående förskola och två kommunala förskolor i Stockholms län deltog. Semistrukturerade intervjuer användes som datainsamlingsmetod. Intervjuerna analyserades med hjälp av fenomenografisk metod och fem beskrivningskategorier samt fjorton underteman skapades. Etiska överväganden beaktades under hela studien.

Resultat: Studiens fem beskrivningskategorier var ett bra ledarskap, god ergonomi, goda miljöer på förskolan, positivt arbetsklimat och hinna vara en bra pedagog.

Slutsats: Förskolan har en möjlighet att skapa god arbetsmiljö gällande faktorer som förskolepersonalen själva kan påverka personligen eller inom arbetslaget som till exempel delaktighet och trivsel inom arbetslaget. Det som hindrade förskolan till att skapa god arbetsmiljö var faktorer där enbart chefer, ledningen och politiker kan påverka som icke närvarande chefer och tidsbrist.

Nyckelord: God arbetsmiljö, förskola, förskolelärare, barnskötare, fenomenografi

Abstract

Marie-France Dawson, Good working environment in preschool, Project course in Health at work, University College of Gävle

Background: Previous work environment research has focused on factors that contribute to ill health in preschool and less effort has been focused on trying to obtain knowledge about what contributes to health. This study will focus on the salutogenic work environment in preschool.

Purpose: Was to investigate preschool staff's perceptions and experiences of the concept of good work environment in preschool.

Method: Four preschool teachers and five childcare workers from one private preschool and two communal preschools in Stockholm participated. Semi-structured interviews were used as data collection method. The interviews were analyzed based on phenomenography method and five descriptive categories and fourteen sub-themes were created. Ethical considerations were taken into account during the study.

Results: The five descriptive categories were good leadership, good ergonomics, good environments in preschool, positive working climate and time to be a good educator.

Conclusion: The preschool has an opportunity to create a good working environment regarding the factors that preschool staff themselves may affect personally or within the team, such as participation and comfort within the team. What prevented the preschool to create a good working environment were factors that only managers, executives and/or politicians can affect, such as not present manager and lack of time.

Keywords: Good working environment, preschool, preschool teachers, childcare workers, phenomenography

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Abstract.....	4
Bakgrund	1
Arbetslivet i Sverige	1
Arbetsmiljöarbete i Sverige	1
Den goda arbetsmiljön.....	2
Behov.....	2
Hälsoeffekter av en god arbetsmiljö.....	3
Arbetsgruppens betydelse.....	3
Ledarskap.....	4
Betydelsen av delaktighet.....	4
Förskolan i Sverige.....	5
Driftform.....	5
Barngruppsstorlek.....	6
Utbildning av personal	6
Könsfördelning	6
Arbetsmiljön i förskolan.....	6
Arbetsbelastning och stress	6
Ergonomiska riskfaktorer och belastningsbesvär	7
Hög ljudnivåer och buller	8
Problemformulering	9
Syfte.....	9
Frågeställningar	9
Metod.....	9

Design	9
Teori	10
Urval	10
Litteratursökning	11
Datainsamling	11
Analys	12
Forskningsetiska överväganden	13
Resultat	13
Ett bra ledarskap	13
Närvarande chef som förstår verksamheten	13
Möjligheten att vara delaktig	14
Tillgången till vikarier för att fullfölja verksamheten	15
God ergonomi	15
Hjälpmiddel som avlastar den egna kroppen	15
Möjligheten att vara i barnens nivå och vara behjälplig	16
Goda miljöer på förskolan	16
God estetisk miljö på avdelningen	16
Tillgång till hela och funktionella saker på avdelningen	17
Fler barn ger mindre utrymme i lokalerna	17
Ett positivt arbetsklimat	18
Att trivas på arbetsplatsen	18
Lära känna personen bakom rollen som pedagog	18
Våga säga vad man tycker	19
Olika yrkesroller skapar splittring	19
Att hinna vara en bra pedagog	20

Behovet av att ha färre barn i barngruppen	20
Mer närvarande pedagoger i barngrupperna.....	20
Diskussion	21
Resultatdiskussion	21
Ett bra ledarskap	22
God ergonomi	23
Goda miljöer på förskola	24
Ett positivt arbetsklimat.....	24
Hinna vara en bra pedagog	25
Metoddiskussion.....	27
Trovärdighet	27
Pålitlighet.....	27
Överförbarhet.....	28
En möjlighet att styrka och konfirmera	28
Slutsats.....	29
Förslag till vidare forskning	29
Referenser	31
Bilagor	38
Bilaga 1. Informationsbrev till förskolorna	
Bilaga 2. Intervjuguide	
Bilaga 3. Analysprocessen	

Bakgrund

Arbetslivet i Sverige

Arbetslivet berör många individer under en stor del av livet och i december 2013 var 4 680 000 individer i åldern 15-74 år sysselsatta enligt statistik från SCB (1). Arbetslivet i Sverige har förändrats under de senare decennierna. Många arbeten har blivit mindre fysiskt ansträngande (2) och samtidigt har de psykiska påfrestningarna i arbetet ökat (3). Trots alla åtgärder för att ge individer ett skydd mot olycksfall och ohälsa i arbetet anmäldes 6,4 arbetsolycksfall och 2,2 arbetssjukdomar per 1000 förvärvsarbetare i Sverige år 2010 (4). En förklaring kan vara att individers psykiska förutsättningar vid utformning av teknologin inte har beaktats tillräckligt (3). Enligt en studie av Arwedson m.fl. (5) uppfyller företagen ofta kraven för en god fysisk arbetsmiljö men att det finns ett fortsatt behov av att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna.

Arbetsmiljöarbete i Sverige

I regeringens nationella handlingsplan för arbetsmiljöområdet 2010–2015 (6) finns det en målsättning att förebygga ohälsa och olycksfall samt motverka att individer exkluderas från arbetsmarknaden. Man framhåller att positiva, verksamhetsmässiga och hälsobefrämjande effekter av arbetsmiljön ska uppmärksammas särskilt. Regeringens definition av en god arbetsmiljö är *”god arbetsmiljö tar hänsyn till människors olika förutsättningar och bidrar till utvecklingen av både individer och verksamhet”* (6, sida 19). Arbetsmiljölagen i Sverige syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (7). I Arbetsmiljöverkets AFS: 2001:01 definieras systematiskt arbetsmiljöarbete som *”... arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”* (8, sida 7). Systematiskt arbetsmiljöarbete ska omfatta fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som kan ha en inverkan på individers arbetsmiljö (8).

Arbetsmiljöforskning har hitintills framför allt fokuserat på vad som bidrar till ohälsa i arbetet (9) och således haft en patogenetisk inriktning på hur sjukdom och ohälsa kan förebyggas (10). Denna forskningsinriktning har främst erhållit kunskaper om vilka

förhållanden i arbetet som ska undvikas eller elimineras (11, sida 93). En mycket liten del av arbetsmiljöforskningen har utforska vad som kan främja och skapa hälsa i arbetet (9). Vad som främjar hälsa samt vilka faktorer som kan bidra till ökad hälsa hos individen benämns som det salutogenetiska synsättet (12, sida 31). Christensen m.fl. (10) beskriver att det är otillräckligt att enbart reducera de negativa aspekterna i arbetet som exempelvis stress, utbrändhet och hög arbetsbelastning för att erhålla god arbetsmiljö. De positiva aspekterna av god arbetsmiljö som exempelvis anställdas utveckling och uppmuntran i arbetet kan ge bredare förståelse för arbetsmiljöarbetet (10). Nelson och Simmons (13) beskriver att även medarbetare har en förmåga att enklare framställa beskrivningar av de negativa aspekterna av stress i arbetet än de positiva aspekterna. Aaron Antonovsky ansåg att de salutogenetiska och patogenetiska synsätten kompletterade varandra i förståelse för vad som skapar hälsa och ohälsa (12, sida 40). Aaron Antonovsky ansåg vidare att de faktorer som gör individer sjuka är inte alltid samma faktorer som gör individer friska (12, sida 31). Aronson (11) beskriver på samma sätt att otillfredsställelse och tillfredsställelse i arbetet inte är varandras motsatser och därför är det otillräckligt att endast identifiera och åtgärda riskfaktorerna i arbetsmiljön.

Den goda arbetsmiljön

Kelloway och Day (14) har skapat en modell där de definierar hälsosamma arbeten och arbetsplatser. Modellen beskriver både de psykosociala och fysiska faktorerna och modellen har således ett holistiskt synsätt. De fysiska faktorerna medför en säker och ergonomisk utformad arbetsplats och de psykosociala faktorerna medför en god organisatorisk kultur med respekt och rättvisa gentemot medarbetarna samt inflytande och utveckling i arbetet. Enligt modellen kan hälsosamma arbetsplatser bidra till god psykologisk och fysiologisk hälsa för medarbetarna. De organisatoriska utfallen av en hälsosam arbetsmiljö i modellen är bland annat ökad omsättning, prestation och kundtillfredsställelse. Modellen kommer fram till att hälsosamma arbetsmiljöer även kan ha besparande inverkan på nationella sjukvårdskostnader (14).

Behov

En studie av Feldt m.fl. (15) kom fram till att en stark känsla av sammanhang i arbetet var associerat med god hälsa hos medarbetarna. I studien skapades en stark känsla av

sammanhang genom god stämning och trygghet i arbetet. Grawitch m.fl. (16) beskriver att hälsosamma arbetsplatser och organisationer bland annat karakteriseras av balans i arbetslivet, av hälsa och säkerhet i arbetet. Det var även betydande i studien att medarbetare erhåller en möjlighet till utveckling, delaktighet och bekräftelse i arbetet. Baptiste (17) kom fram till att förhållanden som kan främja välbefinnandet i arbetslivet är stresshantering, kommunikations- och belöningsstrategier och att arbeta i grupp.

Hälsoeffekter av en god arbetsmiljö

En god arbetsmiljö kan skapas av engagerade medarbetare som erhåller stöd i sitt arbete (5). MacDermid m.fl. (18) kom fram till att medarbetare som hade ett bra socialt stöd i arbetet samt erhöll respekt av medarbetare och föreståndare på arbetsplatsen uppfattade även sin arbetsplats som mer hälsosam. De medarbetare som betraktade sin arbetsmiljö som god hade signifikant högre tillfredsställelse, engagemang och socialt stöd i arbetet samt hade också lägre sjukfrånvaro (19). Arbetsplatser som kännetecknas av öppen kommunikation och av medarbetare med korrekt kompetens har funnits ha friskare medarbetare (20). En studie av Grawitch (21) konstaterade att det fanns samband mellan hälsosamma arbetsplatser och medarbetarnas tillfredsställelse och inflytande i arbetet. Slutsatsen från studien var att både medarbetarna och organisationen erhåller fördelar om medarbetarnas behov tillgodoses på arbetsplatsen. I en studie av Aronsson (9) konstaterades att den yrkesgrupp som hade minst andel långtidsfriska var förskolelärare och barnskötare. De faktorer i studien som bidrog till att medarbetare var långtidsfriska var om individerna själva hade möjlighet att bestämma arbetstakten utan tidspress, hade stöd från chefer och var inom sitt önskade yrke. Medarbetare som hade balans mellan krav och resurser i arbetet var också i högre grad långtidsfriska (9).

Arbetsgruppens betydelse

En studie av Nilsson m.fl. (22) kom fram till att tillit i arbetet hade en skyddande effekt på yttre påfrestningar som exempelvis hög belastning i arbetet. En ytterligare studie av Nilsson m.fl. (23) som studerade god arbetsmiljö vid två sjukhusavdelningar visade att ett bra arbetsklimat kännetecknades av tillit, grupp känsla och yrkesskicklighet. Tillit innebar att varje enskild medarbetare var betrodd till att genomföra sina arbetsuppgifter och att det fanns förtroende mellan ledare och medarbetare samt mellan och inom olika yrkesgrupper. Grupp känsla innebar att det fanns god samverkan mellan de olika

yrkesgrupperna och yrkesskicklighet handlade om medarbetarnas stolthet för den gemensamma yrkeskompetensen. Resultat från studien visar att det var fördelaktigt att tillhöra en liten avdelning av den orsaken att det skapade gynnsammare förutsättningar för kommunikationen mellan medarbetare och ledare (23).

Ledarskap

Tidigare studie har kommit fram till att ledarskap är en viktig faktor för att skapa god arbetsmiljö (5) och att arbetsplatser med tydligt ledarskap har friskare medarbetare (20). Det har påvisats att så kallade autentiska ledare kan skapa hälsosamma arbetsmiljöer genom att engagera medarbetarna i arbetsmiljön som ett sätt att främja positiva beteenden (24). Shamir och Eliahu m.fl. (25) beskriver att autentiska ledare utmärker sig genom att de är personliga, handlar utifrån deras egna värderingar och uppfattningar samt att de inte leder en grupp av individer för att få status. En studie av Kroth m.fl. (26) utforskade vad framgångsrika chefer kan göra för att skapa hälsosamma arbetsmiljöer. Resultatet från studien visar att chefer kan skapa hälsosamma arbetsmiljöer genom kommunikation med de anställda, att anställda ges autonomi i arbetet, vara tillgänglig som chef och uppmuntra till sociala aktiviteter samt vara tydlig med förväntningar på och ge förutsättningar för anställdas arbete. Det var vidare angeläget i studien att chefer anordnade gruppmöten för att hantera problem som berörde anställda och samtidigt lyssnade till deras förslag på problemen (26).

Betydelsen av delaktighet

Det är betydelsefullt att medarbetare är delaktiga i skapandet av hälsosamma arbetsmiljöer (18) och ökad delaktighet kan bidra till friskare medarbetare (20). En studie av Wilson (27) beskriver att åtgärder på organisatorisk nivå är centralt för att skapa eller vidmakthålla hälsosamma arbetsorganisationer. Dessa åtgärder ska uppmuntra till öppen kommunikation samt till ökat inflytande för medarbetarna att själva påverka sin organisation samt att organisationen erkänner och belönar medarbetarnas insatser. MacDermid m.fl. (18) betonar att det är viktigt att anställda är delaktiga i skapandet av till exempel uppdragsbeskrivning och hälsopolicy samt är delaktiga vid inköp av utrustning och utformning av arbetsplatser eller arbetsstationer. Även Arwedson m.fl. (5) konstaterade vikten av att medarbetarna har tillgång till

lämplig teknisk utrustning samt att arbetet utförs i lokaler som är anpassade till ändamålet för att de ska uppfatta sin arbetsmiljö som god (5).

Förskolan i Sverige

I en rapport från Skolverket från 2003 (28) beskrivs det att 1990 talets minskade ekonomiska resurser till barnomsorgen har gett upphov till större barngrupper och mindre personal inom förskolan i Sverige. Enligt statistik från Skolverket (29) var det genomsnittliga antalet barn i förskolan 5,3 barn per personal samt 16,9 barn per grupp år 2012 medan det var 4,4 barn per personal samt 14,4 barn per grupp år 1990. Under 2005 och 2006 erhöll kommunerna statsbidrag för att öka personaltätheten i förskolans barngrupper. Antalet barn per årsarbetare inom barnomsorgen minskades mellan 2005 och 2006 från 5,2 respektive 5,1 barn per anställda. Emellertid drogs statsbidraget in år 2007 och antalet barn per årsarbetare ökade därefter i förskolan. Enligt statistik från Skolverket (29) var 482 300 barn inskrivna i förskolan under 2012 och det var en ökning med 10 000 barn sedan 2011. Antalet inskrivna barn i förskolan har aldrig varit högre i Sverige enligt Skolverket. I en rapport från Arbetsmiljöverket (30) beskrivs det att antalet människor som har flyttat till Stockholm har ökat under senare år samtidigt har det fötts allt fler barn och det har skapat behov av fler förskoleplatser och förskolor. I samma rapport menar Arbetsmiljöverket att det ökade behovet av platser i förskolan har bidragit till att arbetsmiljön har kommit i skymundan. Av den anledningen inspekterade Arbetsmiljöverket förskolor i Stockholm och Uppsala under 2011 och resultatet från inspektionerna visar på att förskolepersonal upplever hög arbetsbelastning, exponeras av höga bullernivåer samt har hög andel kroppsliga belastningsbesvär (30).

Driftform

Kommuner, landsting och staten bedriver utbildning inom skolväsendet dessutom finns fristående förskolor som bedrivs av enskilda aktörer som har godkänts av Skolinspektionen (31). Föräldrar- och personalkooperativ, stiftelse och aktiebolag är exempel på aktörer som kan driva fristående förskolor (29). Kommunerna har ansvar för skolväsendet och enskild huvudman har ansvaret för fristående förskolor (31).

Barngruppsstorlek

Sedan 1990-talet har antalet barn som är inskrivna i fristående förskolor ökat i Sverige och 2012 var 20 procent av alla barn mellan 1 och 5 år inskrivna i fristående förskolor. Under 2012 var den genomsnittliga barngruppen 16,2 barn per grupp i fristående förskolor samt 17,0 barn per grupp i kommunala förskolor (29).

Utbildning av personal

Under 2012 hade 53 procent av alla årsarbetare i kommunala förskolor en förskollärarytbildning och 4 procent saknade utbildning för arbete med barn. Det kan jämföras med 41 procent av alla årsarbetare i fristående förskolor hade en förskollärarytbildning och 11 procent saknade utbildning för arbete med barn samma år (29).

Könsfördelning

Förskolan har en ojämn könsfördelning och andelen anställda män i fristående förskolor var 6 procent och i kommunala förskolor 3 procent under 2012 (29).

Arbetsmiljön i förskolan

Arbetsbelastning och stress

Arbetsrelaterad stress kan definieras som beteendemässiga, känslomässiga, fysiologiska, och kognitiva reaktioner på upplevd obalans mellan arbetskrav och resurser eller behov (32, sida 14). Stress i arbetslivet är associerad med olika negativa hälsoeffekter (33) samt till negativa arbetsresultat som exempelvis problem för lärare att skapa ett samspel med sina elever (34). En studie av Johnson m.fl. (35) hade som syfte att jämföra upplevelsen av arbetsrelaterad stress inom ett antal yrken och de kom fram till att läraryrket var ett av de sex mest stressande yrkena. Tidigare forskning har visat på orsaker till psykiska påfrestningar hos lärare kan orsakas av: stora elevgrupper och störande elevbeteende (36), att möta barnens behov och sina egna behov som pedagog, att hantera icke-pedagogiska arbetsuppgifter och problem med barnens föräldrar (37), fysiska påfrestningar (38), tidsplanering (39) och tidsbrist (36, 37) disciplin och motivation (39) samt bristande socialt stöd från kollegor och chefer (40). Arbetsmiljöverkets tillsynsrapport av förskolor (30) fastställs det också att förskolepersonal upplever hög arbetsbelastning. I arbetsmiljöverkets statistik från 2011

(41) visar att var tionde kvinnlig lärare inom olika läraryrken saknade tid eller energi efter arbetstid på grund av hög belastning i arbetet. En studie som genomfördes i England och Wales fann att 26,8 procent av lärarna övervägde att lämna sitt yrke inom en tioårsperiod och den främsta orsaken var hög arbetsbelastning följt av arbetsrelaterad stress (42).

En studie av Howard och Jonson (43) hade som syfte att undersöka lärares upplevelser av att hantera påfrestande förhållanden. Viktiga skyddsfaktorer i studien var ett starkt socialt stöd från ledningen samt lärarens yrkeskompetens och stoltheten över arbetsresultaten. Chiu och Lam (44) kom fram till att lärare som hade högst andel smärta i nacke och i de övre extremiteterna hade ett svagt socialt stöd, låg arbetstillfredsställelse, bristfälliga befogenheter i sitt arbete och hoppade över pauser i arbetet. De lärare i studien som inte motionerade hade den högsta andelen besvär. I en studie av Austin m.fl. (39) undersökte vilka copingstrategier som lärarna använde mest frekvent. Resultatet visade att lärare med låga stressnivåer använde motion som en stressreducerande strategi och uppvisade lägre stressnivåer i jämförelse med lärare med högre stressnivåer som inte motionerade regelbundet. En annan studie av Klassen (45) kom fram till att hög grad av självförtroende hos lärare kan bidra till att negativa effekter av stress reduceras.

Ergonomiska riskfaktorer och belastningsbesvär

King m.fl. (46) identifierade ergonomiska riskfaktorer bland anställda inom daghemsverksamheten och främsta riskfaktorerna var tunga lyft samt böjda arbetsställningar. En studie av Gratz och Claffey (47) konstaterades det att 32 procent av barnomsorgspersonal regelbundet flyttade på tung utrustning och möbler, 83 procent satt regelbundet i möbler som var anpassade till barn, 60 procent spenderade en stor del av arbetsdagen sittandes på golvet. En studie av Grant m.fl. (48) visade att barnomsorgspersonal spenderade cirka 25 procent av arbetstiden sittandes på huk, knä eller på golvet när det arbetades tillsammans med barnen. Enligt arbetsmiljöverkets tillsynsrapport från 2012 (30) utgör kroppsliga belastningsbesvär den största andelen av arbetsskadorna bland anställda i förskolan. Vid inspektionerna konstaterades det att förskolepersonalen hade olämpliga arbetsställningar vid aktiviteter som av och påklädning av barn samt vid blöjbyten. De konstaterade även att möbler i förskolan var i

högre utsträckning anpassade till barn än till personalen. Statistik av Arbetsmiljöverket från 2011 visar att förskolelärare och barnskötare tillhör de yrkena som under en arbetsdag lyfter tyngst (41).

En studie från 2013 av Kathy Cheng m.fl. (49) beskriver att det finns brist på tidigare forskning om förekomsten av arbetsrelaterade belastningsbesvär bland barnomsorgspersonal. Arbetsrelaterade belastningsbesvär definieras som en belastningsskada som uppkommer av yrkesexponering och som kan ge upphov till att person erhåller begränsningar i arbete (50). En litteraturstudie av Erick och Smith från 2011 (51) visade att lärare i skolan hade hög risk att få arbetsrelaterad muskuloskeletal besvär (MSD) och den självrapporterade förekomsten av MSD varierade mellan 39 procent och 95 procent bland lärarna. Ono m.fl. (52) kom fram till att mellan 33,6 och 35,4 procent av personalen i förskolan upplevde smärta i nacke och/eller skuldra. Studie av King m.fl. (53) hade som syfte att bedöma effekten av ergonomiska rekommendationer i förskolan och dess effekt på muskuloskeletal besvär och skador bland personalen. Studien kom fram till att merparten av personalen upplevde muskuloskeletal smärta fastän de hade genomfört 15 av de 20 ergonomiska rekommendationer som fanns för förskolan. Slutsaten från studien var att det fanns ett fortsatt behov av att identifiera metoder som kan reducera risken för muskuloskeletal smärta och skada bland personal inom barnomsorgsverksamheten.

Hög ljudnivåer och buller

Bullernivån i förskolan varierar mellan 72,7 och 86,1 dB (54-57) och i en studie rapporterades ett toppvärde på 140 dB (56). Det högst rekommenderade gränsvärdet enligt AFS 2005:16 (58) är i undervisningsmiljö 35 dB. De mest störande ljuden i förskolan var barnens lek och prat (54). Andra störande ljud är telefonsignaler, andras samtal och ventilationssystem (54). Arbetsmiljöverkets (30) kom fram till att bullret i förskolan skapades av aktiviteter från barn och personal. De åtgärder som föreslogs för att reducera bullret i förskolan var bättre ljudanpassade lokaler samt upprätthållandet av strategier med avsikten att reducera bullernivåerna i verksamheten. En studie av Grebennikov (56) hade som syfte att undersöka omfattningen av buller i förskolor och kom fram till att 92 procent av anställda utsattes dagligen för bullerexponering. I en rapport av Söderberg m.fl. (54) konstaterades det att 90 procent av de tillfrågade hade

problem med att utföra arbete på grund av bullret i förskolan. Det konstaterades vidare i studien att 35 procent av anställda hade daglig stress, 29 procent hade daglig spänningshuvudvärk samt 37 procent var dagligen trött i öronen på grund av de höga bullernivåerna. Slutsatsen från studien var att de ofördelaktiga bullernivåerna skapar försämrad arbetsmiljö vilken inverkar på förskolepersonalens välbefinnande.

Problemformulering

Mycket av den tidigare arbetsmiljöforskningen har fokuserat på faktorer som bidrar till ohälsa inom förskolan och barnomsorgen. Anställda inom skolan upplever höga nivåer av stress (36-40) och buller under en arbetsdag (54-57), dessutom är belastningsbesvär ett vanligt problem (51-52). Mindre ansträngningar har inriktas på att försöka erhålla kunskaper om vad som bidrar till hälsa. Christensen m.fl. (10) beskriver att det är otillräckligt att enbart reducera de negativa aspekterna i arbetet, utan de positiva aspekterna av en god arbetsmiljö kan ge bredare förståelse för arbetsmiljöarbetet. Av den anledningen kommer den här studien att fokusera på den salutogena arbetsmiljön inom förskolan.

Syfte

Den här studiens syfte är att undersöka förskolepersonals uppfattningar om och erfarenheter av begreppet god arbetsmiljö i förskolan.

Frågeställningar

- Vad anser förskolepersonal vara en god arbetsmiljö inom förskolan?
- Arbetar förskolan idag för att skapa en god arbetsmiljö och i så fall hur?
- Ser förskolepersonal möjligheter för förskolan att skapa en god arbetsmiljö?
- Upplever förskolepersonal hinder för förskolan att skapa en god arbetsmiljö?

Metod

Design

Valet av en kvalitativ intervjustudie gjordes för att den var mest lämpad till att besvara syftet med studien och studiens syfte att undersöka förskolepersonals erfarenheter och

uppfattningar om begreppet god arbetsmiljö i förskolan. Kvalitativ metodik erhåller beskrivningar av individers uppfattningar och tolkningar av den verklighet de lever i (59, sida 371). I kvantitativ metodik kan individer inte i samma grad ge nyanserade uttryck för sina uppfattningar och erfarenheter av ett fenomen, vilket var angeläget i studien (59, sida 413).

Teori

Den här studien har inspirerats av fenomenografisk ansats. Fenomenografisk forskning undersöker individers varierade uppfattningar om ett specifikt fenomen eller en viss aspekt av världen som finns runt omkring dem (60). Ansatsen redogör hur något framträder för individerna i omvärlden och inte hur något egentligen är. Huvudsakliga syftet med ansatsen är således att beskriva skillnaden mellan hur något är samt hur det uppfattas vara (61, sida 12-13). I en fenomenografisk ansats används bland annat intervjuer för att få en förståelse för hur individer föreställer sig sin omvärld (61, sida 26).

Urval

I föreliggande studie deltog tre förskolor i Stockholms län som valdes av logistiska skäl då författaren är placerad i Stockholm. Till studien valdes en fristående förskola och två kommunala förskolor i Stockholms kommun för att få bred uppfattning om god arbetsmiljö i förskolan, eftersom det kan finnas vissa skillnader mellan fristående och kommunal förskola (29). De utvalda förskolorna valdes utifrån rekommendationer från bekanta till författaren. Informanterna i den här studien arbetade på tre olika förskolor och var antingen förskolelärare eller barnskötare och sammanlagt deltog nio informanter i studien. Förskolelärare och barnskötare valdes för att få uppfattningar från olika typer av personal i förskolan. Urvalskriterierna var att informanterna hade arbetat som förskolelärare eller barnskötare inom förskoleverksamheten i minst tre år. I en fenomenografisk ansats genomförs datainsamlingen på individer som är betydelsefulla i förhållande till problemformuleringen (61, sida 29). Av den orsaken rekryterades informanterna med hjälp av målinriktat urval och var således betydelsefulla för att besvara studiens syfte (59, sida 434). Författaren kontaktade föreståndare på de utvalda förskolornas och efter ett godkännande från föreståndaren att arbetsplatsen fick delta i studien besökte författaren förskolan. Vid besöket lämnades informationsmaterial med

information om studiens syfte att det var frivilligt att delta i studien samt kontaktuppgifterna till författaren (bilaga 1). Författaren besvarade även frågor från förskolepersonal och föreståndare. Vid kontakt med förskolepersonal som anmälde intresse av att delta i studien vid besöket på förskolan eller via telefonen bokades tid för intervju. Först vid intervjutillfället fick författaren kunskap om informanten var barnskötare eller förskolelärare.

Litteratursökning

Artikelsökning till bakgrunden till studien genomfördes i databaserna PsychINFO, PubMed, Cochrane och Academic Search Elite mellan perioden 16 januari och 21 mars 2014. De sökord som användes till att söka efter artiklar om god arbetsmiljö var: "healthy", "health", "good" tillsammans med sökorden "work", "workplace", "occupational". De sökord som användes till att söka artiklar om lärarnas arbetsmiljö var: "teacher", "pres-school teacher", "child care provides" tillsammans med sökorden, "work conditions", "health", "health at work", "coping", "stress", "ergonomics", "noise", "musculoskeletal", "musculoskeletal disorders". Artiklarna som inte fanns tillgängliga via Högskolan i Gävles bibliotek exkluderades. En del artiklar hittades även genom referenser från andra artiklar.

Datainsamling

Intervjuerna genomfördes med en intervjuguide som utarbetas av författaren av studien (bilaga 2). Intervjuguiden hade olika intervjufrågor som användes för att erhålla mer detaljerad beskrivning av vad informanterna sade under intervjuerna. De olika intervjufrågorna var inledande frågor, uppföljningsfrågor, sonderade, specificerande, indirekta, strukturerande och tolkande frågor (62, sida 150-151). En pilotintervju genomfördes den 2014-03-02 med en informant som var förskolelärare. Informanten från pilotintervjun arbetade inte på de tre utvalda förskolorna och av den anledningen exkluderades intervjun från själva studien. Pilotintervjun bidrog till att författaren fick möjligheten att testa intervjufrågorna och således säkerställa att frågorna var tydliga och begripliga för informanten samt att författaren fick chansen att bedöma huruvida ordningsföljden av intervjufrågorna i intervjuguiden var lämplig (59, sida 258-259). Författaren genomförde ingen ändring av intervjuguiden på grund av pilotintervjun.

Insamlingen av data genomförs med semistrukturerade intervjuer vid förskolor mellan 7 mars och 25 mars 2014. Varje intervju avslutades genom att författaren sammanfattade vad informanten hade förmedlat under intervjun och informanten fick i samband med detta en möjlighet till att ge respons på det som förmedlats. Därefter frågade författaren om informanten hade något ytterligare att framföra eller om informanten hade några frågor innan intervjun slutfördes (62, sida 145). Sammanlagt genomfördes nio enskilda intervjuer. Intervjuerna genomfördes i enskilda rum på förskolan antingen i föreståndarens kontor eller i enskilt rum i förskolan. Informanterna var mellan 32 och 57 år och hade mellan fyra till 39 års erfarenheter av att arbeta inom förskoleverksamheten. Informanterna i studien var alla kvinnor och fyra var förskolelärare och fem var barnskötare. Intervjuerna varade mellan 30 och 44 minuter.

Analys

Intervjuerna spelas in med en diktafon. Transkriberingen utfördes av författaren med hjälp Microsoft Office Word. Varje intervju transkriberades ordagrant för att underlätta en noggrann analys (59, sida 428). Det transkriberade materialet resulterade i 88 sidor utskrivet material. Att läsa det transkriberade materialet ett antal gånger bidrog till att författaren blev förtrogen av data innan analysen verkställdes (63, sida 371-372). Fenomenografisk analys valdes till den här studien, då den var mest lämpad till att besvara studiens syfte, eftersom ansatsen erhåller beskrivningar om individers upplevda erfarenheter av ett fenomen (60). Avsikten med analysen är att skildra informanternas varierande uppfattningar om fenomen (61, sida 20). Författaren i den här studien började med att koda meningsenheter i informanternas utsagor, för att beskriva deras meningsinnehåll. Därefter kondenserade författaren de meningsenheterna som var relevanta till studiens syfte. Utifrån de kondenserade meningsenheterna beaktade författaren likheter och skillnader i informanternas uppfattningar (64). Författaren skapade sedan fem beskrivningskategorier och fjorton underteman (bilaga 3). Beskrivningskategorier används i fenomenografin för att benämna och samla informanternas varierande uppfattningar om ett fenomen, som i den här studien var en god arbetsmiljö i förskolan. I en studie med fenomenografisk ansats är beskrivningskategorierna det huvudsakliga resultatet (64).

Forskningsetiska överväganden

Innan intervjuerna genomfördes gav informanterna ett skriftligt informerat samtycke. Ett informerat samtycke innebar att författaren informerade om studiens syfte och upplägg samt att det var frivilligt att delta samt att de hade rätt att avbryta deltagandet när som helst (62, sida 87). Vidare berättade författaren att intervjun skulle spelas in och transkriberas men att informanterna inte skulle kunna identifieras samt att enbart författaren hade tillgång till intervjuerna (59, sida 137). Författaren informerade om anonymiteten som innebar att privata data som kunde identifiera informanten inte skulle avslöjas (62, sida 88). Orsaken till att information om anonymiteten belystes var att informanten inte skulle känna sig tvingad att representera förskolan eller om informanten formulerade negativa uppfattningar eller erfarenheter om förskolans arbetsmiljöarbete. En del av citaten i resultaten förkortades för att säkerställa konfidentialiteten (62, sida 301). All data hanterades och lagrades konfidentiellt genom att författaren lagrade informationen så att ingen förutom författaren hade tillgång till informationen (62, sida 133). Författaren kodade de transkriberade intervjuerna som ett sätt att dölja informanternas identitet och att garantera informanternas konfidentialitet (62, sida 204). De etiska frågorna beaktades av författaren under hela studiens gång, eftersom i en kvalitativ intervjustudie existerar etiska problem under hela undersökningsprocessen (62, sida 78).

Resultat

Förskolepersonalens uppfattningar om och erfarenheter av begreppet god arbetsmiljö kunde delas in i fem beskrivningskategorier. De fem beskrivningskategorierna var bra ledarskap, god ergonomi, goda miljöer på förskolan, positivt arbetsklimat och hinna vara en bra pedagog.

Ett bra ledarskap

Närvarande chef som förstår verksamheten

Alla informanter ansåg att närvarande chefer var grundläggande för att kunna skapa god arbetsmiljö inom förskolan. Mer än hälften av informanterna ansåg att cheferna kunde vara mer närvarande i verksamheten och gav förslag på att cheferna mer frekvent borde besöka varje avdelning på förskolan som ett sätt för dem att erhålla en större inblick i

förskolepersonalens dagliga arbete. Det som hindrade cheferna att vara mer närvarande i verksamheten var tidsbrist, då cheferna hade fler än en förskola att besöka samt andra arbetsuppgifter utanför verksamheten. Andra hinder som nämndes av informanterna var att cheferna inte hade ett intresse av att besöka varje enskild förskola.

”... Mer närvarande då kanske hon skulle se lite hur vi jobbar på golvet och hur fungerar det istället för att hon hör från den eller den hur det är”. Barnskötare, 45 år

Informanterna ansåg att närvarande chefer enklare kunde förstå hur verksamheten fungerade i praktiken och att det inte blev ett glapp mellan chefer där uppe och arbetstagare där nere. Mer närvarande chefer i verksamheten kan bidra till mer rättvist ledarskap enligt vissa informanter, eftersom det skapade möjlighet för cheferna att se hur varje enskild anställd arbetar och att anställda i sin tur erhåller bekräftelse för det arbete som de utför som till exempel rätt lön utifrån prestation. Andra informanter beskrev att närvarande chefer enklare kunde se anställdas behov och det skapade känsla av att cheferna brydde sig och var engagerade i hur deras anställda mår.

”...kanske vara lite mer närvarande på avdelningarna kanske vara med någon dag eller några timmar bara och lite delaktig i vad som händer, för det blir väldigt svårt för henne att liksom ha lönesamtal med oss”. Barnskötare, 44 år

Möjligheten att vara delaktig

De flesta informanterna upplevde att delaktighet i arbetet var viktigt för att skapa god arbetsmiljö inom förskolan. Enligt informanterna skapades det idag delaktighet inom förskolan genom att chefer är lyhörda till anställdas idéer och tankar om hur verksamheten kan utvecklas och det skapar möjligheten för förskolepersonalen att själva delta i utvecklingen. Informanterna ansåg att de hade blivit mer delaktiga än tidigare vid frågor som berör exempelvis verksamheten, budgeten och arbetsmiljön. Majoriteten av informanterna beskrev att upprätthållandet av personalmöten eller arbetsplatsträffar (APT) var ett sätt för chefen att öka delaktigheten för anställda inom förskolan.

”...vi är mer delaktiga i allt som vi inte var med i förut om man säger typ budget och vi har en bättre inblick i helheten”. Barnskötare, 43 år

Tillgången till vikarier för att fullfölja verksamheten

Alla informanter beskrev att tillgången till vikarier var grundläggande för att skapa god arbetsmiljö inom förskolan. Vikarierna bidrog till att förskolan kunde fullfölja sin verksamhet och förskolepersonalen erhöll fler positiva hälsfaktorer som mindre stress och arbetsbelastning. Mer än hälften upplevde att tillgången till vikarie var svårt i dagsläget och det hindrade förskolan att skapa god arbetsmiljö. Informanterna ansåg att de ska ha rätt till vikarie vid sjukdom eller semester och att de inte ska behöva ta resurser från andra avdelningar, eftersom det påverkar anställdas och barnens välmående. De flesta av informanterna ansåg att det var ledningens och chefens ansvar huruvida det fanns tillgång till vikarier eller inte.

"...man kan till exempel få in vikarie när det behövs och att organisationen på det sättet fungerar, att det finns tillräckligt med vuxna". Förskolelärare, 47 år

God ergonomi

Hjälpmedel som avlastar den egna kroppen

Alla informanter tyckte att tillgången till hjälpmedel i arbetet var avgörande för att skapa god arbetsmiljö. Informanter ansåg att det i dagsläget fanns bra tillgång till ergonomiska hjälpmedel inom förskolan samt att både anställda och cheferna var medvetna om dess betydelse på hälsan. Tillgången till bra hjälpmedel i arbetet bidrog till att anställda fick en möjlighet till att avlasta sin egen kropp, att det gav bra hållning i ryggen och påverkade deras hälsa positivt. Informanterna upplevde också att tillgången till hjälpmedlen bidrog till att de inte behövde lyfta lika ofta i arbetet. Hjälpmedlen som nämndes mest frekvent av informanterna var skoknäck, höj- och sänkbar rullpall, höj- och sänkbara skötbord samt stegar till barnen så att de själva kan klättra upp på skötborden. Informanterna beskrev att det var positivt att rullpallarna var höj- och sänkbara, eftersom det möjliggjorde att de själva kunde bestämma hur de satt utifrån kroppens olika behov.

"...finnas i olika storlekar, det ska både finnas låga och höga så att man kan välja lite själv var man ska sitta efter sina egna behov och sen har vi pallar som är höj och sänkbara med ryggstöd, så att man får rätt hållning i ryggen och för att belasta kroppen så lite så möjligt". Barnskötare, 36 år

Möjligheten att vara i barnens nivå och vara behjälplig

Majoriteten av informanterna ansåg att deras arbete med barnen underlättades om de hade tillgång till bra hjälpmedel, eftersom de fick möjlighet att vara i barnens nivå. Att förskolepersonalen var i barnens nivå bidrog till att de enklare kunde vara behjälpligt till barnen, fick bättre räckvidd samt att det skapade en närhet till barnen. Flera informanter beskrev att rullpallarna gjorde det möjligt att ha barnet i knät och vara dem och deras behov behjälpliga samtidigt som deras egen kropp avlastades.

”Man kommer i barnens höjd om man har en pall som man kan både kan rulla upp och ner, alltså den kan bli både hög och låg, alltså så kan man liksom finnas till exempel vid påklädning och avklädning av barnen”. Barnskötare, 44 år

Goda miljöer på förskolan

God estetisk miljö på avdelningen

Majoriteten av informanterna upplevde att det hade betydelse om den estetiska miljön på avdelningen var god för att skapa god arbetsmiljö, då det ansågs att det påverkade individers känslor och sinnen på ett positivt sätt. En god estetisk miljö beskrevs av informanterna som ombonad, mysig och färgglad samt att det fanns tyger och draperier på väggarna. Majoriteten av informanterna berättade att förskolan i dagsläget arbetar med att skapa mer estetisk miljö på avdelningarna genom att köpa in vackra mattor, tyger och draperier samt att ha mer färgglatt på väggarna. Enligt informanterna påverkar en god estetisk miljö inte enbart förskolepersonalen, utan även barnen blir mer trygga och lugna i dessa miljöer. Flertalet av informanterna upplevde inte ekonomi i förskolan som ett hinder till att skapa god estetisk miljö, enligt informanterna kostade det inte mycket att sätta upp lite tyger eller draperier.

”...en miljö påverkar på kanske på sådant sätt som vi kanske inte kan se eller tro att det gör. Men jag är lite så här fengshui, jag tror att hur saker står är det klart att det påverkar våra sinnen och ju mer varmt och mer välkomnande en miljö är, ju mer trivsamt och funktionellt den är till exempel så kommer vi ju må bättre i den och då måste det vara hälsosamt på alla plan”. Förskolelärare, 47 år

Tillgång till hela och funktionella saker på avdelningen

Mer än hälften av alla informanter ansåg att det var angeläget för förskolan att ha funktionsdugliga föremål på avdelningarna som ett sätt att skapa god arbetsmiljö. Informanterna upplevde att det i dag var ett problem inom förskolan att till exempel datorer, skrivare eller material till barnen var trasiga. Om förskolepersonalen måste laga saker hela tiden skapar det stress hos dem, eftersom de samtidigt ska ha uppsyn på barnen. En del av informanterna beskrev att en fungerande miljö kan ge upphov till att anställda få mer energi över till att till exempel leka mer med barnen. Informanterna ansåg att förskolan behövde med pengar för att kunna köpa in nya hela föremål.

”Att man inte behöver vända och vrida på sig själv, för att åh shit nu har två stolar gått sönder och jag har ju sju barn själv, så att nej men att det finns en möjlighet till att köpa in”.

Barnskötare, 43 år

”Man måste ju ha tillgång till allting och man måste ha ett funktionabel dator som funkar, man måste kunna skriva ut snabbt man måste kunna ha bra verktyg annars blir man stressad”.

Förskolelärare, 52 år

Fler barn ger mindre utrymme i lokalerna

Flertalet av informanter ansåg att förskolans lokaler inte var anpassade till dagens stora barngrupper. Fler barn i barngrupperna påverkar både barnens och förskolepersonalens utrymme i lokalerna, där bland annat barnens lek hindras och anställda får minskat utrymme till paus eller återhämtning. Informanterna upplevde också att fler barn i lokalerna hade en inverkan på ljudnivåerna i lokalerna, eftersom lokalerna ljudmässigt inte är anpassade till dagens stora barngrupper. Informanterna beskrev att förskolan inte kan reducera ljudnivåerna om inte antalet barn i barngrupperna blir färre.

”...har man 19 barn på en avdelning som kanske är anpassade den här förskolan till exempel som jag är på nu är byggd i slutet av 60-talet kanske så den är inte anpassad för att ha 19 barn på avdelningen så det handlar ju om det och det blir ju en jättehög ljudnivå om alla 19 är här...”. Förskolelärare, 57 år

Ett positivt arbetsklimat

Att trivas på arbetsplatsen

Alla informanter ansåg att det var angeläget att trivas på arbetsplatsen och i arbetslaget för att skapa god arbetsmiljö inom förskolan. De flesta informanterna beskrev att de trivs på arbetet när de antingen blir sedda, lyssnade på eller har roligt tillsammans med kollegorna. Informanterna upplevde att det var enklare att utföra sitt arbete om de trivs tillsammans med sina kollegor, eftersom det skapade bättre interaktion mellan kollegorna. Några av informanterna beskrev att ökad trivsel skapades i arbetslaget genom att utföra konkreta handlingar som till exempel att krama kollegan eller ge kollegan ett leende eller säga hej och hej då vid ankomst och hemgång.

"...kan komma hit på morgonen och så hälsar man på varandra välkomna med att ge varandra en kram och att man känner att den här glädjen finns det är jättehärligt. Jag tror att det är ganska få som har en så ehh positiv arbetsplats". Barnskötare, 47 år

Majoriteten av informanterna ansåg att om medarbetarna trivs inom arbetslaget och har goda relationer mellan medarbetarna så påverkar det också barnen positivt. Om förskolepersonalen är lugna och positiva mot varandra leder det till att barngruppen blir lugna och positiva. Hälften av informanterna beskrev även att lugna medarbetare som inte behöver överrösta varandra har en positiv inverkan på barnens ljudnivåer och det leder till lugn ljudmässig arbetsmiljö.

"Barn känner också av man behöver inte säga någonting, utan de känner av vibrationer och vilken sinnesstämning man är i och så tror det eller jag är helt övertygad att det påverkar jättemycket är vi lugna och glada och positiva så sprider vi den glädjen och lugnet till dem också". Barnskötare, 44 år

Lära känna personen bakom rollen som pedagog

Informanterna upplevde att det var betydelsefullt att lära känna personen bakom pedagogen som ett sätt att stärka relationerna inom arbetslaget. Det är positivt att man som kollega vet hur personen tänker kring en viss situation och det ger upphov till en större förståelse för dess agerande gentemot barnen. De flesta informanterna beskrev behovet av att träffas utanför förskolan och utan barn som ett sätt att antingen lära känna sina kollegor mer privat eller lära känna personen bakom pedagogen. Om de träffas utanför förskolan försvinner de professionella rollerna och de är mer privata gentemot

varandra och således kan en större förståelse kring kollegans agerande skapas. De aktiviteter utanför förskolan som nämndes mest frekvent av informanterna var after work samt ha planeringsdagar utanför förskolan.

”Att få träffa varandra i någon annan miljö, det tror jag är också är viktigt annars har man roller här och sen kan man släppa dom där rollerna och då kan man möta varandra på ett annat sätt”. Förskolelärare, 57 år

Våga säga vad man tycker

Majoriteten av informanter upplevde att det var mycket småprat bakom varandras ryggar på avdelningarna. Informanterna ansåg att medarbetarna inklusive de själva inte vågade säga vad de tyckte direkt till personen i fråga och att det skapade en ökad osämja inom arbetslaget. Informanterna förslog att de behövde antingen mer tillit till varandra eller bättre kommunikation inom arbetslaget, där de kan framföra både positiva och negativa åsikter om varandra.

Olika yrkesroller skapar splittring

Alla barnskötare utom en i studien upplevde en ökad uppdelning mellan barnskötare och förskolelärare, där förskolelärarna ansvarar över de pedagogiska delarna och barnskötarna ansvarar över omvårdnaden av barnen. De förstod att barnskötare och förskolelärare har olika roller inom förskolan, men eftersom de arbetar mot samma mål behövs all personal i arbetslaget. Barnskötarna upplevde att de hade bra kompetens för att klara av sina arbetsuppgifter, men att deras kompetens inte längre var efterfrågad bland cheferna och förskolelärarna. De menade att utbildningsnivån inte hade någon större betydelse för kvaliteten av utfört arbete, eftersom det som är av betydelse är hur pedagoger fungerar inom barngruppen. Ett annat problem enligt barnskötarna var att förskolan lägger allt mer pengar på att anställa förskolelärare och det är pengar som förskolan inte har i dagsläget, vilket leder till att förskolan måste ta in fler barn för att gå runt ekonomiskt. Enligt barnskötarna var det cheferna och ledningen som höjde förskolelärarnas status, eftersom de enbart anställer förskolelärare idag inom förskolan.

”vi barnskötare kan ju ingenting nu, utan det är bara förskolelärarna man ska ha hela tiden och det känns, det är tråkigt för jag tycker att jag sitter på jättemycket bra kompetens”.

Barnskötare, 45 år

”...bara för att du är förskolelärare på pappret så kan du vara helt fel människa i den rollen eller barnskötare, det är jätteviktigt hur man är som person i en barngrupp, för är du inte bra där så spelar det ingen roll vilken utbildning du har”. Barnskötare, 36 år

Att hinna vara en bra pedagog

Behovet av att ha färre barn i barngruppen

Alla informanter upplevde att det hade blivit alltfler barn på avdelningarna jämfört med tidigare. Majoriteten av informanterna ansåg att de stora barngrupperna är den största utmaningen för att inte kunna skapa god arbetsmiljö inom förskolan. De stora barngrupperna hade stor inverkan på informanternas upplevelse av stress och deras känsla av att inte hinna med att se varje enskilt barns behov och utveckling.

Informanterna ansåg att färre barn i barngrupperna påverkar deras arbete positivt och ger högre arbetstillfredsställelse. Möjligheten att se varje barn och ha samspråk med dem var enligt många informanter grundläggande för att skapa god arbetsmiljö inom förskolan, eftersom det skapade en känsla att räcka till som pedagog. Flertalet av informanterna ansåg att det var svårt att påverka antalet barn i barngrupperna, eftersom frågan om hur många barn förskolan tar in låg på en politisk nivå.

”...det handlar ju också om tiden att se barnen, tiden att se varje barn och försöka utveckla just det barnet och det är ju också väldigt svårt idag i den här, i den stora barngrupperna där många barn försvinner”. Förskolelärare, 57 år

Mer närvarande pedagoger i barngrupperna

Alla informanter upplevde att efter förskolan fick en läroplan att följa har förskolepersonalen även fått fler arbetsuppgifter vid sidan av det direkta arbetet med barngrupperna. De arbetsuppgifter som nämndes av informanterna var dokumentation, planering och utvärdering av arbetet. Hälften av informanterna var positiva till läroplanen och ansåg att förskolan gick från dåtidens barnpassning till dagens lärande miljö. Samtidigt upplevde informanterna att förskolan inte hade fått rätt förutsättningar till att nå upp till läroplanen som bland annat mer tid för dokumentation och annat pappersarbete. Informanterna upplevde att förskolepersonalen skulle vara mer tillfredsställd med sitt arbete om de hade tid till att vara mer närvarande med barnen. Mer närvarande pedagoger kunde ge barnen mer utmaningar under sin vistelse på förskolan och att pedagogerna skulle få mer tid till att utföra meningsfulla aktiviteter

tillsammans med barnen. Några informanter beskrev att det hade valt sitt yrke på grund av att det tycker det är roligt att arbeta med barn och att få vara mer närvarande som pedagog skulle leda till en större glädje och engagemang hos dem.

”...om man känner att man inte räcker till och man har mycket stress i sitt jobb också för det hör också till arbetsmiljö hur det ser ut hur mycket man ska ta hand om varje dag och känner man att det är en rimlig uppgift och när det inte är papper man har hand om utan att det är faktiskt liv och det påverkar ju dom hur jag är och hur jag hinner med och man känner alltid att man vill verkligen möta varje barn och ha tid för varje barn”. Förskolelärare, 47 år

”...mer meningsfulla aktiviteter att det är mer närvarande pedagoger som är närvarande med barnen inte som det var i början då var det liksom en mer barnpassning utan nu ska vi vara den medforskande pedagogen och bara en sådan sak gör att det blir roligare när man upptäcker tillsammans och man ser glädje i barnen”. Barnskötare, 43 år

Majoriteten av informanterna upplevde samtidigt behovet av mer planeringstid vid sidan av barngruppen, där de hinner reflektera och utveckla det pedagogiska arbetet och skapa gemensamma förhållningssätt gentemot barnen som till exempel vad barnen får eller inte får göra i förskolan. Informanterna ansåg att gemensamma förhållningssätt ger tryggare barn, eftersom medarbetarna agerar likadant och har samma regler till barnen. Alla informanter upplevde tidsbrist som den största utmaningen till att inte kunna skapa god arbetsmiljö inom förskolan. De ansåg att ledningen och chefen måste ta större ansvar gällande denna fråga, eftersom de trodde att förskolepersonalens hälsa skulle påverkas negativt och de inte skulle orka vara kvar inom förskolan.

”Vårt arbete är ju inte bara att befinna oss i barngruppen och utan även allt det som är bakom kulisserna att det ska finnas tid och möjlighet för det arbete för vår planeringstid och utveckla det arbetet”. Förskolelärare, 32 år

Diskussion

Resultatdiskussion

Informanterna i studien ansåg att det fanns möjlighet att skapa god arbetsmiljö i förskolan på de faktorer som förskolepersonalen själva kan påverka personligen eller inom arbetslaget. Även Arwedson m.fl. (5) konstaterade att anställdas intressen och engagemang i arbetet var betydande för att skapa god arbetsmiljö. Informanterna i den här studien ansåg att det som hindrade förskolan att skapa god arbetsmiljö var faktorer

som låg på en nivå där enbart chefer, ledningen och/eller politiker kan påverka. Resultat från en studie av Lowe m.fl. (16) visar att kommunikation, socialt stöd, krav och resurser i arbetet var arbetsförhållanden som skapar god arbetsmiljö. Enligt samma studie låg dessa arbetsförhållanden på en nivå där enbart personaltjänstemän, fackföreningar och/eller ledningen hade möjlighet att påverka. Slutsatsen från studien var att dessa aktörer måste vara delaktiga i arbetet, för att skapa hälsosamma organisationer (16). Det visar att chefer, ledningen och politiker måste ta ett större ansvar i arbetsmiljöarbetet, eftersom många frågor som berör god arbetsmiljö i förskolan är på en nivå där enbart dessa aktörer kan påverka.

Ett bra ledarskap

Informanterna i den här studien ansåg att närvarande chefer var grundläggande för att skapa god arbetsmiljö och det motsvarar resultatet från en studie av Kroth m.fl. (26). Emellertid konstaterade Nilsson m.fl. (22) att cheferna inte hade någon betydelse för att skapa ett positivt arbetsklimat. MacDermid m.fl. (18) visar att cheferna saknade utbildning och/eller kompetens att hantera konflikter mellan anställda och det hade en negativ inverkan på anställdas hälsa. Det är således angeläget att chefer ha rätt kompetens för att skapa en god arbetsmiljö inom organisationen. MacDermid m.fl. (18) visar att det var positivt om anställda upplever att cheferna bryr sig om hur anställda mår. Det är i likhet med informanterna i studien som upplevde att närvarande chefer enklare kunde se anställdas behov och det skapade känsla av att cheferna brydde sig om hur de mådde. Informanterna ansåg vidare att det var positivt att chefer var närvarande, eftersom det bidrog till att kommunikationen med cheferna underlättades. Tidigare studier visar att chefer kan skapa hälsosamma arbetsmiljöer genom kommunikation med sina anställda (5, 27). Informanterna i studien upplevde att delaktighet i arbetet var viktigt för att skapa god arbetsmiljö. Det överensstämmer med resultatet från en studie av Arwedson m.fl. (5) som kom fram till att det var positivt om anställda upplevde delaktighet i arbetet och att de själva kunde påverka sin arbetssituation. Resultatet från den här studien visar att det var positivt om chefer anordnade möten, eftersom under dessa möten kunde cheferna få en förståelse om problemen i verksamheten. Även tidigare studier som kom fram till att det var angeläget att chefer organiserar regelbundna möten med anställda (23, 26). Nilsson m.fl. (23) kom fram till att anställda som uppmuntrades av sina chefer att ta eget ansvar i arbetet var mer villiga att ta på sig

fler arbetsuppgifter och det bidrog till att de fick högre arbetsbelastning än vad de annars skulle ha haft. Cheferna i studien var medvetna om problematiken, men hade problem med att uppmärksamma varje enskild individs arbetsbelastning (23). Den här studien och tidigare studier visar att cheferna kan både ha en negativ och en positiv inverkan på arbetsmiljö. Det är därför betydande att cheferna har rätt kompetens, är närvarande och har kommunikation med anställda för att på så sätt skapa god arbetsmiljö i förskolan. Shirey (24) kom fram till att chefer med ett autentiskt ledarskap har förmåga att skapa hälsosamma arbetsmiljöer, men att det behövs mer forskning om hur ledarskapet bidrar till hälsosamma arbetsmiljöer samt vad ett autentiskt ledarskap innebär. Informanter i studien beskrev att tillgången till vikarier var grundläggande för att skapa god arbetsmiljö och att förskolan kunde fullfölja sin verksamhet. De upplevde att bristen på vikarier var en stor orsak till stress bland anställda inom förskolan. Kroth m.fl. (26) visar att chefer kan skapa god arbetsmiljö genom att ge anställda tillräckligt med resurser för att klara av arbetet. Det kan därför vara av betydelse att förskolan erhåller mer resurser för att kunna fullfölja verksamheten, eftersom tidigare studier visar att anställda som erhöll tillräckligt med resurser i arbetet är mer långtidsfriska (9). Det som inte nämndes av informanterna i den här studien var möjligheten till kompetensutveckling som ett sätt att uppnå god arbetsmiljö. Resultat från tidigare studier visar på att kompetensutveckling (5) och regelbundna utbildningar (18) hade positiv inverkan på arbetsmiljö (5, 18). Nilsson m.fl. (23) betonar betydelsen av kompetensutveckling vid bland annat nedskärningar. Av den anledningen kan det vara relevant att satsa på kompetensutveckling inom förskolan, eftersom förskolan i Sverige på senare tid har genomgått flera förändringar såsom ökade barngrupper och mindre personalstyrka (28).

God ergonomi

Informanterna i studien ansåg att det i dagsläget fanns bra tillgång på ergonomiska hjälpmedel och det stämmer överens med tidigare studier av MacDermid m.fl. (18) och Nilsson m.fl. (22). Enligt MacDermid m.fl. (18) var de ergonomiska förhållandena goda, eftersom det var en fråga som hade diskuterats i stor utsträckning bland både anställda och chefer. Det stämmer till viss del överens med den här studien då informanterna beskrev att både anställda och chefer var väl medvetna om de ergonomiska förhållandenas betydelse på hälsan. Informanterna ansåg att deras arbete

med barnen underlättades vid tillgång till bra hjälpmedel. En studie från 1995 av Grant m.fl. (48) visade på att barnomsorgspersonal spenderade cirka 25 procent av arbetstiden sittandes på huk, knä eller på golvet när det arbetade tillsammans med barnen. En ytterligare studie från 1996 av King m.fl. (46) identifierade ergonomiska riskfaktorer för anställda inom daghemsverksamheten där de främsta riskfaktorerna var tunga lyft och böjda arbetsställningar. Det visar att de ergonomiska förutsättningarna inom förskolan har blivit bättre idag med tillgång till mer hjälpmedel som underlättar arbetet.

Goda miljöer på förskola

Informanterna i studien upplevde att det hade betydelse för att skapa god arbetsmiljö om den estetiska miljön på avdelningen var god och det stämmer överens med en studie av Arwedson m.fl. (5). Resultatet från den här studien visar att det var angeläget för förskolan att ha funktionsdugliga föremål på avdelningarna för att förebygga stress hos anställda. Det motsvarar en studie av Antoniou m.fl. (34) som kom fram till att stress bland skolpersonal orsakas på grund av brist på resurser och material. Informanterna ansåg att förskolans lokaler inte var anpassade till dagens stora barngrupper och det gav upphov till ökad stress bland medarbetarna. Det motsvarar resultatet från en studie av Arwedson m.fl. (5) som konstaterade att lokaler som var anpassade till ändamålet har en positiv inverkan på medarbetarens hälsa. Fler barn i lokalerna hade negativ inverkan på ljudnivåerna i förskolan enligt informanterna i den här studien. Det är i enlighet med en studie av Söderberg m.fl. (54) som visar att det mest störande ljuden i förskolan var barnens lek. Informanterna i studien ansåg att förskolan inte kan reducera ljudnivåerna om inte dagens barngrupper blir mindre. Det visar att det finns behov av att minska barngrupperna inom förskolan. Enligt Skolverket har förskolan aldrig tidigare haft lika många barn inskrivna som idag (29). Arbetsmiljöverket konstaterade att det ökade behovet av förskolor och förskoleplatser har bidragit till att arbetsmiljön har kommit i skymundan (30) och därför kan det vara angeläget att redan vid planeringen av en ny förskola prioritera arbetsmiljö.

Ett positivt arbetsklimat

Informanterna i den här studien ansåg att det var angeläget att trivas på arbetsplatsen. Enligt Nilsson m.fl. (23) skapades trivsel inom arbetslaget om medarbetarna upplevde tillit, trygghet och glädje i arbetet. Samma studie visar att ökad trivsel inom arbetslaget

bidrar till att medarbetaren enklare kan hantera problem inom gruppen. Det är i likhet med informanterna i den här studien som upplevde att det var enklare att utföra arbetet om de trivs tillsammans med sina medarbetare. Tidigare studier visar också betydelsen av att ha goda relationer i arbetet för att skapa god arbetsmiljö (16, 18). Informanterna beskrev att trivsel skapades i arbetslaget genom att utföra konkreta handlingar till sina medarbetare och det är i likhet med en studie av Nilsson m.fl. (23). De beskrev vidare att det var angeläget att träffas utanför förskolan som ett sätt att lära känna varandra mer privat. Arwedson m.fl. (5) och Nilsson m.fl. (24) kom också fram till att god arbetsmiljö skapas om anställda genomför aktiviteter tillsammans både på och utanför arbetsplatsen. Informanterna i studien tyckte det var positivt om medarbetarna träffades utanför arbetstid vid exempelvis planeringsdagar, eftersom de professionella rollerna försvinner. Alla barnskötare förutom en i studien upplevde större uppdelning mellan barnskötare och förskolelärare och om de träffas utanför förskolan kan det bidra till att yrkesrollerna blir mer jämlika. Arwedson m.fl. (5) beskriver att god kommunikation på arbetsplatsen kan skapas genom viljan att lösa problem inom arbetslaget och där man inte undvek konflikter mellan medarbetarna. Det visar på behovet av att ha tillit till varandra i arbetslaget för att kunna lösa konflikter i gruppen. Arwedson m.fl. (5) konstaterade vidare att ett positivt arbetsklimat skapas genom balans av både män och kvinnor på arbetsplatsen. I den här studien deltog enbart kvinnliga informanter och ingen av dessa angav betydelsen av män som ett sätt att skapa positivt arbetsklimat. Emellertid upplevde informanter i studien att det var mycket småprat bakom varandras ryggar. Informanterna förslog att de behövde mer tillit till varandra samt bättre kommunikation inom arbetslaget för att skapa ett mer positivt arbetsklimat. Barnskötarna upplevde att deras kompetens inte var efterfrågad vare sig av cheferna eller förskolepersonalen. Chefer måste uppskatta allas kompetens i förskolan, eftersom alla i arbetslaget arbetar mot samma mål. Det är likhet med Arwedson m.fl.(5) som visar att god arbetsmiljö skapas om anställd uppfattar att deras kompetens efterfrågas av cheferna.

Hinna vara en bra pedagog

Informanterna i den här studien upplevde att det hade blivit alltfler barn på avdelningarna jämfört med tidigare. De ökade barngrupperna bidrog till ökad stress hos informanternas i studien och det är i likhet med en studie av Antoniou m.fl. (34). Enligt Antoniou m.fl. (34) upplevde kvinnliga lärare högre nivåer av arbetsrelaterad stress i

jämförelse med manliga lärare. Informanterna i den här studien var alla kvinnor och det kan finnas behov av att undersöka manliga lärares uppfattningar om och erfarenheter av god arbetsmiljö, för att få mer övergripande förståelse av arbetsrelaterad stress i förskolan. Informanterna i studien ansåg att färre barn i barngrupperna möjliggör att de kan se till varje barns utveckling och det är i likhet med studien av Kelly m.fl. (37). Andra orsaker till stress bland lärarna enligt Kelly m.fl. (37) var att hinna med alla de icke-pedagogiska aktiviteterna. Statistisk från Arbetsmiljöverket visar att genomsnittliga antalet barn i förskolan per personal har ökat sedan 1990 (29) och att anställa fler förskolepersonal kan bidra till att dem hinner se till varje barn. Informanter upplevde att de inte hade erhållit tillräckliga förutsättningar för att nå upp till kraven i läroplanen och det påverkade deras arbete negativt. Det är i likhet med tidigare studie som också kom fram till att lärare uppfattade sitt arbete som stressigt på grund av alla krav i arbetet samt att hinna följa läroplanen (37). Läroplanen i förskolan är relativt ny och det behövs mer kunskaper om hur läroplanen kan bli en naturlig del i verksamheten för att minska förskolepersonalens arbetsbelastning. Informanterna i studien beskrev även att det fanns behov av mer planeringstid vid sidan av barngruppen, där de hinner reflektera och utveckla det pedagogiska arbetet. Även Arwedson m.fl. (5) betonar betydelse av att anställda får möjlighet att planera och variera sina arbetsuppgifter. Nilsson m.fl. (23) konstaterade också vikten av att ha möten där anställda fick möjligheten att diskutera erfarenheter och handleda varandra. Ledningen och chefen måste ta större ansvar gällande frågan om tidsbrist i förskolan, eftersom informanterna trodde att förskolepersonalens hälsa skulle påverkas negativt. Även Kroth m.fl. (26) kom fram till att chefer kan skapa hälsosam arbetsmiljö genom att anställda får möjligheten att planera och hantera frågor som berör deras arbetsschema. Förskolan behöver skapa bättre struktur för att möta alla de ökade kraven i arbetet och där anställda både har tid till att vara med barnen samt hinna med all icke-pedagogiska delarna i arbete. Det som knappt nämndes av informanterna i den här studien var möjligheten till friskvård. Enligt en studie av Arwedson m.fl. (5) bidrar friskvård till att anställda erhåller återhämtning samt att produktiviteten och kvaliteten i utfört arbete ökar. Austin m.fl. (39) visar att lärare med lägre stressnivåer motionerade mer i jämförelse med lärare med högre stressnivåer. En studie visar på att de lärare som inte motionerade hade den högsta andelen besvär i nacken och de övre extremiteterna (44). Det finns behov att öka anställdas förståelse för friskvård som ett sätt att minska stress

inom förskolan, eftersom många av informanterna i den här studien upplevde deras arbete som stressat.

Metoddiskussion

Trovärdighet

Trovärdighet innebär huruvida en studie undersöker det som var planerat att undersöka (65) samt hur lämplig designen och metoden var för studiens syfte (62, sida 267). Som ett sätt att öka trovärdigheten i studien genomförde författaren noggrann beskrivning av studiens metod (62, sida 291). Denna noggranna beskrivning medför att läsarna kan avgöra om studiens resultat är valida eller inte (62, sida 291). Användandet av kvalitativ metodik med semistrukturerade intervjuer var mest lämpad till att besvara den här studiens syfte (59, sida 371). Författaren hade kunnat använda fokusgruppsintervjuer som datainsamlingsmetod, eftersom tekniken användas för att utforska ett nytt ämne (62, sida 166). Under en fokusgruppsintervju får informanterna chans att uppmärksamma varandras uppfattningar i ämnet och det kan bidra till att informanterna instämmer i en uppfattning som de tidigare inte reflekterat över. Användandet av fokusgruppsintervjuer kunde ha medverkat till att informanternas uppfattningar om god arbetsmiljö utvidgades i studien (59, sida 449). För att öka studiens trovärdighet avslutade författaren varje intervju med att sammanfatta informanternas utsagor som ett sätt att validera om författarens tolkning var giltig (59, sida 353). Intervjuerna transkriberades ordagrant och det möjliggjorde att författaren kunde läsa utskriften ett antal gånger som ett sätt att erhålla grundlig förståelse för vad informanterna hade förmedlat under intervjun (59, sida 428). Ett sätt att öka studiens trovärdighet var om författaren använde sig av triangulering (59, sida 354). Triangulering innebär att både kvalitativ och kvantitativ metodik används som datainsamlingsmetod. Det kan bidra till författaren erhåller en ökad förståelsen för fenomenet samt att författaren kan bekräfta resultatens giltighet (65). Det som hindrade författaren att utföra triangulering var tidsbrist.

Pålitlighet

Pålitlighet handlar om huruvida ett resultat kan upprepas vid andra tillfällen eller av andra forskare med samma datainsamlingsmetodik (62, sida 360). Som ett sätt att öka

studiens pålitlighet redovisar författaren intervjuguiden som en bilaga i studien, för att läsarna ska få kunskap om vilka frågor som författaren har använt sig av under intervjuerna (62, sida 298). Författaren utför även en grundlig beskrivning av urvals- och analysprocessens som ett sätt att öka studiens pålitlighet (62, sida 298-299). Den här studien baserades på nio stycken informanter som förmedlade likartade uppfattningar och erfarenheter under intervjuerna samt att studiens frågeställningar kunde besvaras och det innebar att viss mättnad uppnåddes. Att uppnå mättnad betyder att flera intervjuer inte bidrar till ny kunskap om fenomenet (62, sida 129).

Överförbarhet

Även en kontextuell beskrivning av studiemiljön ska grundligt beskrivas som ett sätt att redovisa i vilka sammanhang som studiens slutsatser är valida (65) och för att möjliggöra att läsarna kan överföra resultaten till andra informanter eller kontexter (62, sida 285). Kvalitativa studiers resultat och slutsats ska inte bedömas som valida i förhållande till den allmänna befolkningen utan är enbart valida i förhållande till den specifika kontext som studeras (65). Intervjuerna i den här studien utfördes på kvinnlig förskolepersonal i Stockholms län. Förskolepersonal i andra län i Sverige samt inom andra förskolekontexter kan ha skilda uppfattningar av och erfarenheter om fenomenet. I den här studien deltog enbart kvinnliga informanter. Manliga informanter kan emellertid ha andra uppfattningar och erfarenheter. I studien deltog tre informanter från tre olika förskolor. Om fler förskolor hade medverkat i studien kunde det medverkat till att författaren fick möjligheten att studera god arbetsmiljö i fler förskolekontexter. Den här studiens resultat och slutsats kan vara vägledande för andra författare som vill studera god arbetsmiljö i andra kontexter och det betyder att studien har erhållit en analytisk generalisering (62, sida 282).

En möjlighet att styrka och konfirmera

För att öka objektivitet är det angeläget att reflektera över författarens roll i framställningen av studiens resultat och slutsats (62, sida 260). Studiens författare var kvinna på 28 år som studerar magisterprogrammet i arbetshälsovetenskap. Författaren har en förförståelse att god arbetsmiljö är en viktig insats för individers välmående och hälsa på arbetsplatsen. Dennes utbildningsbakgrund och förförståelse kan ha påverkat studiens inriktning samt haft inverkan på valet av metod och studiens slutsatser (65). Ett

sätt att öka objektiviteten i en studie är att som författare medge effekten av teori, eftersom föreställningar och modeller som tillämpas i tolkningen av intervjuer är inspirerade av teori (65). Det finns en svaghet med att teoretisk tolka informanternas utsagor i en studie. En teoretisk tolkning av utsagorna kan bidra till att nya synsätt om ett fenomen inte utforskas och det kan ge skevhet i resultatet (62, sida 256-257).

Slutsats

Informanterna beskrev god arbetsmiljö som närvarande chefer som tillät personalen var delaktiga i utvecklingen av verksamheten. Det var angeläget att det fanns tillgång till vikarier, ergonomiska hjälpmedel och funktionsdugliga föremål. Det ansågs betydelsefullt att ha goda estetiska miljöer och lokaler anpassade för ändamålet. Det var vidare angeläget att personalen trivdes i arbetslaget, möjlighet till att få lära känna personen bakom pedagogerna, att det fanns tillit inom arbetsgruppen, att man hann vara en bra pedagog och kunde genomföra meningsfulla aktiviteter med barnen samt att behovet av planeringstid tillgodosågs.

Enligt informanterna i den här studien arbetar förskolan till viss del med att skapa god arbetsmiljö genom tillgång på ergonomiska hjälpmedel, ökad delaktighet, skapandet av mer estetiska miljöer och anställda som trivs. Enligt informanterna finns det möjlighet att skapa god arbetsmiljö i förskolan på de faktorer som förskolepersonalen själva kan påverka personligen eller inom arbetslaget som delaktighet i verksamheten, trivsel inom arbetslaget och till viss del den fysiska miljön. Informanterna ansåg att det som hindrade förskolan att skapa en god arbetsmiljö var faktorer som låg på en nivå där enbart chefer, ledningen och/eller politiker kan påverka som icke närvarande chefer, tillgången på vikarier, tidbrist, föremål som inte fungerade och lokalens utformning och stora barngrupperna.

Förslag till vidare forskning

Att studera chefers, ledningens och politikernas uppfattningar av och erfarenheter om god arbetsmiljö i förskolan kan komplettera den här studien. Av den anledningen att informanterna i studien ansåg att många frågor som berörde god arbetsmiljö i förskolan låg på en nivå där enbart dessa aktörer kan påverka. Därför är det betydande att erhålla

förståelse för hur de uppfattar fenomenet som ett sätt att skapa god arbetsmiljö i förskolan.

Referenser

1. Statistiska Centralbyrån [internet]. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) december 2013. Stockholm: Statistiska Centralbyrån; 2014-01-23 [hämtad 2014-02-04]. Tillgänglig från: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/369584/
2. Statens Folkhälsoinstitut. Hälsa i arbetslivet. Östersund: Statens Folkhälsoinstitut; 2011. ISSN 1651-8624.
3. Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 1980:14). Psykosociala och sociala aspekter på arbetsmiljön. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 1980.
4. Arbetsmiljöverket. Arbetsskador 2011. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2012. ISSN 1652-1110.
5. Arwedson IL., Roos S., Björklund A. Constituents of healthy workplaces. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2007;28(1):3-11.
6. Regeringen. En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010–2015. Stockholm: Regeringen; 2010. Skr. 2009/10:248.
7. Arbetsmiljölagen (SFS 2013:610). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
8. Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 2001:01). Systematiskt arbetsmiljöarbete. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2001.
9. Aronsson, G., Lindh, T. Långtidsfriskas arbetsvillkor - En populationsstudie. Stockholm: Arbetstlivsinstitutet; 2004. ISBN 91-7045-722-0.
10. Lindström, K., Gustafsson, K m.fl. In: Christensen, M., (Editor). Positive factors at work. The First Report of the Nordic Project. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers; 2008. ISBN 978-92-893-1584-5.
11. Aronsson, G., Gustafsson, K., Hakanen, J et al. In: Christensen, M, (Editor). Validation and test of central concepts in positive work and organizational

- psychology. The second report from the Nordic project 'Positive factors at work'. Copenhagen: Nordic Council of Ministers; 2009. ISBN 978-92-893-1919-5.
12. Antonovsky, A. Hälsans mysterium. Upplaga 2. Stockholm: Natur & Kultur; 2005. ISBN: 9789127110274.
 13. Nelson, DL, Simmons, BL. In: Quick, J C, Tetrack, L E. (Editors). Health psychology and work stress: A more positive approach. Handbook of occupational health psychology. Handbook of occupational health psychology. Washington, DC, US: American Psychological Association; 2003. p. 97-119.
 14. Kelloway, EK., Day. AL Building Healthy Workplaces: What We Know So Far. Canadian Journal of Behavioural Science. 2005;37(4):223-235.
 15. Feldt, T., Kinnunen, U., Mauno, S. A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. Journal of Organizational Behavior. 2000 June;21(4):461-476.
 16. Grawitch, M J., Gottschalk, M., Munz, D C. The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. Consulting Psychology Journal: Practice and Research Issue. 2006;58(3):129–147.
 17. Baptiste, N. Fun and well-being: insights from senior managers in a local authority. Employee Relations. 2009;31(6):600–612.
 18. MacDermid JC., Geldart S., Williams RM., Westmorland M., Lin CY., Shannon H. Work organization and health: a qualitative study of the perceptions of workers. Work. 2008;30(3):241-54.
 19. Lowe GS., Schellenberg G., Shannon HS. Correlates of Employees' Perceptions of a Healthy Work Environment. Am J Health Promot. 2003 Jul-Aug;17(6):390-9.

20. Ahlberg G., Bergman P., Ekenvall L., Parmund M m.fl. Delstudie 2. Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag. Stockholm; Karolinska Institutet, Stockholms läns landsting, Uppsala Universitet; 2008.
21. Grawitch, MJ., Tares, S., Kohler, JM. Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. *International Journal of Stress Management*. 2007 August;14(3):275–293.
22. Nilsson K., Hertting A., Petterson IL. "It depends on us": employee perspective of healthy working conditions during continual reorganisations in a radiology department. *Work*. 2009;33(2):191-200.
23. Nilsson K., Hertting A., Petterson IL., Theorell T. Pride and confidence at work: potential predictors of occupational health in a hospital setting. *BMC Public Health*. 2005 September;5:92.
24. Shirey, MR. Authentic Leaders Creating Healthy Work Environments for Nursing Practice. *Am J Crit Care*. 2006 May;15(3):256-67.
25. Shamir, B., Galit, E. "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*. 2005 June;16(3):395–417
26. Kroth, M., Boverie, P., Zondlo, J. What Managers Do to Create Healthy Work Environments. *Journal of Adult Education*. 2007 Fall;36(2):1-12.
27. Wilson, MG., DeJoy, DM., Vandenberg, RJ., Richardson, HA., McGrath, AL. Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004 December;77(4):565–588.
28. Skolverket. Gruppstorlekar och personaltäthet i förskola, förskoleklass och fritidshem. Stockholm: Skolverket; 2003. ISSN 1103 – 2421.
29. Skolverket. PM - Barn och personal i förskolan hösten 2012. Stockholm: Skolverket; 2013-03-14. Dnr. 71 2013:28

30. Arbetsmiljöverket. Rapport om tillsyn av förskolor – Riktad tillsynsinsats år 2011 inom Stockholmsdistriktet. Rapport 2012:13. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2012-06-11.
31. Skolverket [internet]. Skolformer och annan verksamhet. Stockholm: Skolverket; 2013-06-26. [Hämtad 2014-03-15]. Skolformer och annan verksamhet. Tillgänglig från: <http://www.skolverket.se/skolformer>
32. Houtman, I., Jettinghoff, K. World Health Organization. Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries. Geneva: World Health Organization; 2007. ISBN 92 4 159165 X.
33. Leka, S., Griffiths A., Cox, T. World Health Organization. Work Organization and Stress. Geneva: World Health Organization; 2004. ISBN 92 4 159047 5.
34. Antoniou, A.S., Polychroni, Vlachakis, AN. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*. 2006;21(7):682-690.
35. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*. 2005;20(2):178-187.
36. Kokkinos, CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 2011 Mars;77(1):229-43.
37. Kelly, AL., Berthelsen, DC. Preschool teachers' experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*. 1995 July;11(4):345–357.
38. Pithers, RT., Soden, R. Personal environment fit and teacher stress. *Educational Research*. 1999;41(1):51-61.
39. Austin, V., Shah, S., Muncer, S. Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *J Clin Psychol*. 2000 May;56(5):675-89.
40. Brouwers, A., Evers, W., Tomic, W. Self-Efficacy in Eliciting Social Support and Burnout Among Secondary-School Teachers. *Journal of Applied Social Psychology*. 2001 July;(7):1474–1491.

41. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4 – Arbetsmiljön 2011. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2012. ISSN 1652-1110.
42. Barmby, P. Improving teacher recruitment and retention: the importance of workload and pupil behavior. *Educational Research*. 2006;48(3):247-265.
43. Howard, S., Johnson, B. Resilient teachers: resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*. 2004;7(4):399–420.
44. Chiu, T., Lam, P. The Prevalence of and Risk Factors for Neck Pain and Upper Limb Pain among Secondary School Teachers in Hong Kong. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2007 March;17(1):19-32.
45. Klassen, R., Wilson, E., Siu, A., Hannok, W., Wong, M., Wongsri, N et al. Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*. 2013;28(4):1289-1309.
46. King, PM., Gratzb, R., Scheuerc, G., Claffeyd, A. The ergonomics of child care: conducting worksite analyses. *Work*. 1996;6(1):25-32.
47. Gratz, R., Claffey, A. Adult health in child care: Health status, behaviors, and concerns of teachers, directors, and family child care providers. *Early Childhood Research Quarterly*. 1996;11(2):243–267.
48. Grant KA., Habes DJ., Tepper AL. Work activities and musculoskeletal complaints among preschool workers. *Appl Ergon*. 1995 December;26(6):405-10.
49. Kathy Cheng HY., Cheng CY., Ju YY. Work-related musculoskeletal disorders and ergonomic risk factors in early intervention educators. *Appl Ergon*. 2013 January;44(1):134–141.
50. Forde, MS., Punnett, L., Wegman, DH. Pathomechanisms of work-related musculoskeletal disorders: conceptual issues. *Ergonomics*. 2002 July;45(9):619-630.

51. Erick, P.N., Smith, D.R. A systematic review of musculoskeletal disorders among school teachers. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 2011 November 17;(12):260.
52. Ono, Y., Imaeda, T., Shimaoka, M., Hiruta, S., Hattori, Y., Ando, S., Hori, F., Tatsumi, A. Associations of Length of Employment and Working Conditions with Neck, Shoulder and Arm Pain among Nursery School Teachers. *Ind Health*. 2002 April;40(2):149-58.
53. King, P.M., Gratz, R., Kleiner, K. Ergonomic recommendations and their impact on child care workers' health. *Work*. 2006;26(1):13-7.
54. Söderberg, L., Landström, U., Kjellberg, A. Ljudmiljön i förskolor och dess inverkan på upplevelse och hälsa bland personal. *Arbetslivsrapport 2001:11*. Umeå: Arbetslivsinstitutet; 2001. ISSN 1400-8211.
55. Södersten, M., Granqvist, S., Hammarberg, B., Szabo, A. Vocal Behavior and Vocal Loading Factors for Preschool Teachers at Work Studied with Binaural DAT Recordings. *Journal of Voice*. 2002 September; 16(3):356–371.
56. Grebennikov, L. Preschool teachers' exposure to classroom noise. *International Journal of Early Years Education*. 2006;14(1):35-44.
57. Lindstrom, F., Persson Waye, K., Södersten, M., McAllister, A., Ternström, S. Observations of the Relationship Between Noise Exposure and Preschool Teacher Voice Usage in Day-Care Center Environments. *Journal of Voice*. 2011 March;25(2):166–172.
58. Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 2005:16). Buller. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2005.
59. Bryman, A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 2. Malmö: Liber, 2011. ISBN10:9147090685.
60. Marton, F., Pong, W. On the unit of description in phenomenography. *Higher Education Research and Development*. 2005;24(4):335–348.
61. Larsson, S. *Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi*. Upplaga 1. Lund: Studentlitteratur; 1986. ISBN:9789144243313

62. Kvale, S. Den kvalitativa forskningsintervjun. Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur; 2009. ISBN10:9144055986.
63. Denscombes, M. Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna. Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur; 2009. ISBN10:9144050046.
64. Olsson H., Sörensen S. Forskningsprocessen – kvalitativa och kvantitativa perspektiv. Andra uppl. Stockholm: Författarna och Liber AB, 2007. ISBN 978-91-47-08408-1
65. Malterud, K. Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. Lancet. 2001 August;358(9280):483-8.

Bilagor

Bilaga 1. Informationsbrev till förskolorna

God arbetsmiljö i Förskolan

Jag studerar arbetshälsovetenskap vid Högskolan i Gävle. Det finns idag goda kunskaper om vad som kan bidra till ohälsa i arbetet. Däremot finns det lite kunskaper om vad som kan främja och skapa hälsa i arbetet. I min magisteruppsats kommer jag därför att undersöka förskolepersonals uppfattningar om och erfarenheter av begreppet god arbetsmiljö i förskolan.

Jag vill därför veta hur just Du uppfattar begreppet god arbetsmiljö och om du har sådana erfarenheter från ditt jobb.

Jag har ambitionen att intervjua tre på tre olika förskolor. Intervjuerna skall ske på respektive förskola. Varje intervju kommer att ta mellan 30 minuter till en timme och spelas in på band.

Ingen obehöriga kommer att få ta del av intervjumaterialet. Materialet förvaras så att det bara är åtkomligt för mig som är författare till studien. I uppsatsen rapporteras resultatet oidentifierat så att det inte går att koppla resultatet till enskilda individer eller förskolor.

Ditt deltagande i studien är förstås helt frivilligt. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering.

Är Du intresserad av att vara delaktig i denna studie, kontakta då mig så bestämmer vi tid och plats för intervju. Du är även välkommen att ställa frågor via e-post eller telefon.

Med Vänliga Hälsningar

Marie-France Dawson

Studera - Arbetshälsovetenskap

Högskolan i Gävle

0703769295

mfdawson@hotmail.com

Handledare:

Universitetslektor Per Lindberg

Högskolan i Gävle

026-64 87 59

per.lindberg@hig.se

Godkännande

Jag har informerats om studien och syftet att undersöka förskolepersonals uppfattningar om och erfarenheter av begreppet god arbetsmiljö i förskolan och tagit del av den skriftliga informationen. Jag ger härmed mitt medgivande till intervju med Marie-France Dawson.

Namn _____

Telefonnummer _____

Bilaga 2. Intervjuguide

Inleder intervjun genom att beskriva studiens syfte samt ger information att en bandspelare kommer att användas. Jag ger även information om att informanten har rätt att avbryta när som helst under intervjun. Avslutar med att fråga om informanten har några frågor innan intervjun börjar.

Klargörande innan intervjun: Arbetsmiljö är allt som finns runt omkring dig där du arbetar, både fysiska, mentala, sociala och organisatoriska faktorer.

Bakgrundsfrågor

- ålder
- yrkestitel
- år i yrket
- antal barn i barngruppen
- antal personal i barngruppen

Arbetsmiljö

Vad är arbetsmiljö för dig?

God arbetsmiljö

Kan du beskriva för mig vad en god arbetsmiljö kan vara för dig?

Eventuella följdfrågor: på den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt på de organisatoriska aspekterna.

Vilken betydelse skulle en god arbetsmiljö kunna ha på individen som arbetar där?

Eventuella följdfrågor: på vilket sätt? Konsekvenser för barnen?

Upplever du att din nuvarande arbetsmiljö i förskolan är god?

Följdfrågor: Varför/varför inte? Kan du berätta för mig hur ni arbetar konkret idag för att skapa en god arbetsmiljö?

Hur skulle förskolan kunna skapa en god arbetsmiljö?

Följdfråga: Upplever du att det finns mer behov av att satsa på arbetsmiljöarbete i förskolan och i sådant fall hur skulle de se ut?

Anser du att det är lätt eller svårt att skapa en god arbetsmiljö i förskolan?

Eventuell följdfråga: På vilket sätt? Vad uppfattar du som den största utmaningen för din förskola när det gäller arbetet med en god arbetsmiljö?

Avslutning

- Summera vad ni har talat om
- Fråga om informanten har något han/hon vill tillägga
- Har personen några övriga frågor?

Intervjufrågor som kan används under intervjun

Inledande frågor: Kan du berätta om... Kan du beskriva?

Uppföljningsfrågor: direkta ifrågasätta vad som sades genom eller nicka, pausa eller mmm

Sonderande frågor: Kan du säga mer om det... Kan du säga något mer om det... Kan du ge exempel på det?

Specificerande frågor: Har du själv upplevt detta?

Indirekta frågor: Hur tror du andra ser på det...?

Strukturerande frågor: Avbryter när personen avviker från ämnet... Jag skulle nu vilja ta upp ett annat ämne...

Tolkande frågor: Du menar att... Är det så att du upplever?

Bilaga 3. Analysprocessen

Meningsenheter	Kondenserande beskrivningar	Underteman	Beskrivning skategorier
<p>Chefer som är närvarande och som man får uppskattning av och också som man känner att man blir lyssnad</p> <p>Vara mer närvarande alltså komma in och kanske va med på en dag och se hur har vi det hur jobbar vi och inte bara höra på ett möte utan verkligen se och gå in och sätta sig på en stol och bara observera tror att dom skulle vinna mycket på</p>	<p>Chefer som är närvarande och får uppskattning av och känner sig lyssnad</p> <p>Va med en dag och inte bara höra på möte utan verkligen se tror dom skulle vinna mycket</p>	<p>Närvarande chef som förstår verksamheten</p>	<p>Ett bra ledarskap</p>
<p>Vi får vara med och påverka och att vi också ehm att man får sätta sin prägel på det arbetsmässiga</p>	<p>Vara med och påverka och få sätta sin prägel</p>	<p>Möjligheten att vara delaktig</p>	<p>Ett bra ledarskap</p>
<p>Det är av vikt att man kan tex få in vikarier när det behövs och ehm att organisationen på det sättet fungerar att det finns tillräckligt med vuxna</p> <p>Mer pengar förskolan får desto lättare blir det för förskolechefen att delegera ut att det blir vikarier och där av att en personal den befintliga personalen mår bättre</p>	<p>Vikarie när det behövs och att organisationen fungerar, finns tillräckligt med vuxna</p> <p>Mer pengar desto lättare för förskolechefen att delegera ut vikarier den befintliga personalen mår bättre</p>	<p>Tillgång till vikarie för att fullfölja verksamheten</p>	<p>Ett bra ledarskap</p>
<p>Pallar med ryggstöd så att man får rätt hållning i ryggen emh sen har vi ju höj och sänkbara skötbord och små trappor så att barnen liksom kan klättra så att man tänker på att använda det så mycket som möjligt för att belasta kroppen så lite så möjligt emh ja det är väl det</p> <p>Att dom är höj och sänkbara jag kan ställa in min egen höjd på pallen när man sitter och äter exempelvis så att det känns bra för mig och beroende hur kroppen känns den dagen eller så</p>	<p>Pallar med ryggstöd få rätt hållning i ryggen höj och sänkbara skötbord och trappor att barnen kan klättra använda det för att belasta kroppen lite</p> <p>Höj och sänkbara kan själv ställa in egen höjd på pallen när man äter exempelvis känns bra beroende hur kroppen känns den dagen</p>	<p>Hjälpmedel som avlastar den egna kroppen</p>	<p>God ergonomi</p>
<p>Ryggstöd gör väldigt mycket och så kan man ehm rulla behöver inte vara upp och ner hela tiden utan man kan du kan vara och hjälpa barnen och så kan du blir ehm du samtidigt sittande men du åker runt för att rullar stolen så du kan förflytta dig hela tiden och det är en jättehjälp till redskap</p>	<p>Ryggstöd gör mycket och inte vara upp och ner utan kan hjälpa barnen och du blir samtidigt sittande men åker runt och det är en jättehjälp</p>	<p>Möjligheten att vara i barnens nivå och vara behjälplig</p>	<p>God ergonomi</p>
<p>Det är ju klart att det blir mer ombonat och varm för sådant betyder ju också mycket tänker jag för arbetsmiljön att man har det trevligt liksom och fint</p>	<p>Ombonat och varm betyder mycket för arbetsmiljön att det trevligt och fint</p>	<p>God estetisk miljö på avdelningen</p>	<p>Goda miljöer på förskolan</p>

Man måste ju ha tillgång till allting då måste man ha ett funktionabel dator som funkar man måste kunna skriva ut snabbt man måste kunna ha bra verktyg	Ha tillgång till funktionabel dator, kunna skriva ut snabbt, kunna ha bra verktyg	Tillgång till hela och funktionella saker på avdelningen	Goda miljöer på förskolan
Utrymmesmässigt har vi inte så mycket utrymme på den avdelningen som jag arbetar på så där är det ett 15 barn är väldigt mycket för vi har små lokaler	Inte mycket utrymme på avdelningen det är 15 barn mycket har små lokaler	Fler barn ger mindre utrymme i lokalerna	Goda miljöer på förskolan
En god arbetsmiljö för mig ehm är dels att det känns bra att gå till jobbet ehh där jag känner att jag trivs och att jag kan göra ett bra jobb eh åå alltså jag mår bra och dom runt omkring mig mår bra	Känns bra att gå till jobbet där känner att jag trivs och de runt omkring mår bra	Att trivas på arbetsplatsen	Ett positivt arbetsklimat
Göra något tillsammans utanför arbetstid och då skapar du också en kanske en större förståelse för vem alla är och för allas bakgrund ehm och det i sin tur stärker relationerna till varandra ehm så att man sen kan när man väl jobbar så har man ju en professionell roll men man kanske kan förstå personerna bättre ehm över något som kan vara oklart liksom kring en person beteende eller så eh att man lär känna lite personen bakom rollen som pedagog	Något tillsammans utanför arbetstid och kanske en större förståelse för vem alla är stärker relationerna till varandra när jobbar har man professionell roll förstå personerna bättre som kan vara oklart kring beteende eller lära känna personen bakom pedagog	Lära känna personen bakom pedagogen	Ett positivt arbetsklimat
Det är mycket prat i husen och man är inte rak utan man småpratar i korridorerna hela tiden och tycker mycket och men sen så vågar men inte säga vad man tycker	Prat i husen och inte rak utan småpratar i korridorerna vågar inte säga vad man tycker	Våga säga vad man tycker	Ett positivt arbetsklimat
Ska man anställa mycket förskolelärare så måste man ha fler barn för att ekonomin ska gå ihop och jag tycker att det gör att vi barnskötare känner oss inte så viktiga helt enkelt Visst man har olika roller förskolelärarna har ju det övergripande vad man ska göra på förskolan men sen jobbar vi i arbetslag så det ska inte vara liksom man ska inte ha det så himla uppdelat och det är ett problem hos oss	Anställa förskolelärare måste ha fler barn för att ekonomin ska gå ihop, barnskötare känner oss inte viktiga Man har olika roller förskolelärarna övergripande vad man gör på förskolan, sen jobbar vi arbetslag, inte så himla uppdelat, det är ett problem	Olika yrkesgrupper skapar splittring	Ett positivt arbetsklimat
När jag går hem på dagarna vill jag känna att jag har hunnit prata med alla barnen alla har blivit sedda och lyssnade och det är en stor del stor del Just nu får förskolan en sån liten pott så att det räcker inte riktigt och då får vi ju öka barn och då förekommer ju jätte ofta överinskrivningar också just för att få in mer pengar för att fylla kassan	Vill känna att hunnit prata med barnen alla har blivit sedda och lyssnade Förskolan en liten pott det räcker inte får vi öka barn och förekommer ofta överskrivningar för få in pengar	Behovet att ha färre barn i barngruppen	Hinna vara en bra pedagog
Det handlar om att ha personal i barngruppen det är det viktigaste och	Ha personal i barngruppen det gör mycket pappersjobb	Mer närvarande	Hinna vara en

ehm det har man idag på pappret men man har inte det i verkligheten för att det görs så mycket annat pappersjobb datajobb sådana saker som är över alltså på sida av barngruppen ehm och har man 15 småbarn och man är två då är det ganska jobbigt då blir man stressad och då blir barnen stressade och röriga och då det blir inte bra för nån

Jag tror dels mer närvarande pedagoger alltså att få bort så mycket sidoarbete som möjligt dagtid från barngrupperna och ha mer närvarande personal i barngrupperna där man också kan ge barnen mer utmaningar göra andra aktiviteter och för att tillgodose deras behov och inte bara sitta i en sandlåda med en hink och spade

datorjobb saker på sidan av barngruppen har 15 barn och är två det är ganska jobbigt blir stressad inte bra för nån

Närvarande pedagoger få bort sidoarbete som möjligt från barngruppen mer närvarande personal i barngrupperna kan ge barnen utmaningar andra aktiviteter tillgodose behov och inte sitta i en sandlåda

pedagoger i barngrupperna

bra pedagog

