



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Spelar mötesdagen någon roll?

C-uppsats

Pernilla Lundevall
Anna Wenngren

2015

Examensarbete, grundnivå, 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet
PS303C

Handledare: Birgitta Falk
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Syftet med studien var att belysa barnomsorgspersonals upplevelser av måndagen, mötesdagen och måndagen som mötesdag, för att öka kunskapen kring betydelsen av veckodagen, kontra mötesdagen, för sjukfrånvaron inom barnomsorgen i en kommun. En kvalitativ studie genomfördes med åtta deltagare, vilka intervjuades individuellt. Data analyserades med en grundläggande kvalitativ metod.

Resultaten indikerar att sinnesstämningen under veckodagarna påverkar upplevelsen av mötesdagen, framförallt om mötesdagen är förlagd till måndagar. Sinnesstämningens veckocykel bekräftades i enlighet med tidigare forskning och indikerar ett existerande blå-måndag-fenomen. Efter bytet av mötesdag har upplevelserna av söndagen, måndagen och mötesdagen blivit positivare. Även om måndagen fortfarande känns tung upplevdes den som tyngre när den var mötesdag. Mötesdagen som sådan upplevdes värdefull men likväl lång. Några slutsatser kunde inte dras gällande veckodagens, respektive mötesdagens, betydelse för sjukfrånvaron men bytet av mötesdag tycks dock medfört positiva erfarenheter som bidragit till att arbetsveckan upplevs lättare.

Nyckelord: Måndagassjukfrånvaro · möten · blå måndag · sinnesstämning · veckodagar.

Title: Does the day of the meeting matter?

Abstract

The purpose of this study is to elucidate childcare staff experience of Mondays, meeting days and Mondays as meeting days. In order to increase knowledge about the importance of the weekday versus the meeting days importance for sick leave within the childcare in a municipality. A qualitative study was conducted with a total of eight participants who were interviewed individually. Data was analyzed with a Basic Qualitative Study.

The result indicates that the mood during the days of the week affects the experience of meeting days, especially if the meeting take place on a Monday. The mood in the weekly time cycle is confirmed accordingly to previous research and indicates an existing blue-Monday phenomenon. After the change of meeting day the experiences of Sundays, Mondays and the meeting day has become more positive. Even if Mondays still are perceived demanding it was experienced even more demanding when it was the meeting day. The meeting day itself was experienced as valuable but still long. Some conclusions regarding the importance of the days of the week as well as the meeting days for the absenteeism could not be drawn. However a change of the meeting day seems to bring positive experiences that have contributed to the work week to perceived as less demanding.

Keywords: Mondays sickness absence · meetings · blue Monday · mood · weekdays.

Tack

Vi vill rikta ett stort och varmt tack till områdeschefen för förskoleområdet och till er som ställde upp på intervjuerna, utan er hade denna studie inte varit möjlig att genomföra.

Varmt tack också till vår handledare Birgitta Falk, som från första stund stöttat oss med goda råd samt givit oss snabb och konstruktiv kritik hela vägen.

Stort tack också till våra familjer och vänner.

Pernilla Lundevall och Anna Wenngren

Det är måndag idag, "vad roligt att gå till jobbet!", tänker du - eller? I sociala medier förekommer varje vecka bilder, kommentarer, statusuppdateringar etc. om hur tung måndagen upplevs, att det nu åter är dags för vardagens ekorrhjul. Kommentarer återkommer på fredagen i omvänd form, att det är en befrielse att helgen äntligen är här. De stereotypa bilderna av veckodagarna avspeglas i exempelvis sånger som "Manic Monday" av The Bangles, "I don't like Mondays" av The Boomtown Rats och filmer såsom Thank God it's Friday och Groundhog day (måndag hela veckan).

"Blå-måndag-fenomenet" innebär att måndagen ses som den känslomässigt jobbigaste dagen i veckan, vilket kan bero på att veckodagarna upprepar sig till skillnad från exempelvis födelsedagar och stora helgdagar, som inträffar på olika veckodagar från år till år (Zerubavel, 1985). Det innebär även att veckans dagar inte är beroende av exempelvis månad eller år, en ny månad eller ett nytt år kan påbörjas innan veckan är slut (Campbell, 1986; McGrath & Kelly, 1986, refererad i Larsen & Kasimatis, 1990; Zerubavel, 1985). Att veckodagen har betydelse för människors välbefinnande är väl belagt, vilket framgår av några exempel nedan.

Larsen och Kasimatis (1990) påvisade att veckocykelns mönster innebär en förhöjd sinnesstämning hos collegestudenter kring fredag och lördag, och att sinnesstämningen sjunker vid måndag och tisdag.

Just måndagar tycks vara mer olycksdrabbade än de andra veckodagarna. Det kan vara bidragande till upplevelsen av blå-måndag-fenomenet. Både självmord (Brådvik & Berglund, 2003), självmordsförsök (Chiu, 1988) och plötslig spädbarnsdöd (Mangold, 1981, refererad i Areni & Burger, 2008) har visat sig öka på söndag kväll och måndag morgon. Framförallt avseende självmord har veckodagen visat sig vara av betydelse. Självmord förekommer i störst utsträckning på måndagar, för att därefter sjunka stadigt från och med tisdagen fram till lördagen då självmordsbenägenheten ligger på en minimal nivå. På söndagen ökar dock självmordsfrekvensen återigen (Jessen et al., 1998, refererade i Areni, 2008; Macmahon, 1983; McCleary et al., 1991). Även stroke förekommer i större utsträckning på måndagar (Lin, Lin, Lee, Hu & Choy, 2008). Alkoholkonsumtionen är högst på lördagar, och för personer med missbruksproblematik kan man förvänta sig abstinensbesvär i början av den nya veckan (Bråthen, Brodtkorb, Sand, Helde & Bovim, 2000). Depression är som lägst på fredagar och lördagar och som högst på måndagar och tisdagar enligt Larsen och Kasimatis (1990).

Stone, Hedges, Neale och Satin (1985) kom fram till att sinnesstämningen på måndagarna är den mest negativa av veckans alla dagar när deltagarna rapporterar upplevelsen retrospektivt. Å andra sidan skiljer sig inte sinnesstämningen på måndagarna,

jämfört med de andra arbetsdagarna, när rapporteringen sker i realtid (Neale, Hooley, Jandorf & Stone, 1987; Stone et al., 1985). Blå-måndag-fenomenet är därmed inte vetenskapligt belagt. Både Neale et al. (1987) och Stone et al. (1985) menar att förklaringarna kan vara att sinnesstämningen på helgen är positivare än övriga dagar och att måndagen därav blir en stark kontrast när man ser tillbaka på veckan, även om måndagen egentligen inte skiljer sig från övriga arbetsdagar. Areni och Burger (2008) konstaterade i likhet med Stone et al. (1985), att deltagare som rapporterar sinnesstämning i efterhand associerar måndagen som den mest negativa veckodagen. Areni och Burger (2008) menade att människor har stereotypa bilder av hur humöret är under veckans alla dagar, där måndagshumöret ses som det sämsta. Kring onsdag svänger humörkurvan och på fredag är humöret på topp. På söndagen svänger humörkurvan neråt igen. Veckans sinnesstämning går alltså upp och ner som en berg-och-dalbana och associationerna kring veckans dagar är konstant över tid. Det innebär att måndagen spontant kommer att associeras med en dålig dag.

Den stereotypa bilden av veckans känslöstämningar behöver dock nödvändigtvis inte stämma överens med den faktiska sinnesstämningen. Areni och Burger (2008) fann att den stereotypa bilden av måndagen som sämsta dag i veckan, är den som överensstämmer bäst med deltagarnas associationer. De fann även att lördagen är den dag som främst associeras med välmående vilket stärker det stereotypa mönstret av sinnesstämningen under veckans dagar, men det säger ingenting om hur den faktiska upplevelsen egentligen är. Upplevelsen av måndagen kan därmed vara bättre än upplevelsen av lördagen, trots det kommer måndagen ändå att associeras med en dålig dag innan man noggrant tänkt igenom dagens händelser, vilket beror på de stereotypa föreställningar vi har av veckodagarna.

Utifrån resultatet i Areni och Burgers (2008) studie genomförde Areni (2008) djupintervjuer i syfte att komma åt blå-måndag-fenomenet på ett djupare plan, eftersom fenomenet inte gått att bevisa. Är måndagarna verkligen så hemska som deltagarna vill minnas dem? Under djupintervjuerna fick deltagarna rapportera måndagen timme för timme vilket visade att måndagen var mer positiv än de från början trott. Areni (2008) menade, att det berodde på att deltagarna kom ihåg tidigare måndagar som värre än de var, samt att de bortsåg från måndagars positiva händelser. Det var de positiva händelserna som framträdde under djupintervjuerna och uppmärksammande deltagarna på den faktiska bilden av måndagen. När deltagarna tänkte på sitt arbete tenderade negativa aspekter av arbetet att vara mer framträdande, de övervägde inte händelser som haft positiv effekt på deras humör. Sammanfattningsvis kunde Areni (2008) dra slutsatsen att flera deltagare använde sig av undvikande mentala strategier för att söndagen inte skulle ta slut och för att undvika

måndagens morgon. Resultatet visade att individens förväntan om en nedgång i humöret på söndagskväll ökade risken för sömnlöshet på söndagsnatt. Yang och Spielman (2001) kom fram till att det är vanligt, framförallt bland unga vuxna, att helgens sömnschema förskjuts, vilket kan bidra till sömnlöshet på söndag kväll och ge sömnstörningar, sämre humör och dålig funktion under dagen. Både undvikande strategier och förskjutet sömnschema under helgen är alltså faktorer som kan bidra till blå-måndag-fenomenet och resultera i frånvaro på måndagen. Forskning visar även att risken för destruktiva beteenden ökar på söndag natt och måndag morgon (Areni, 2008). Med destruktivt beteende menas bland annat hög frånvaro från arbetet eller ett frånvaromönster som kan skapa irritation och oro hos personalgruppen.

Sinnesstämningens veckomönster förekommer i många länder men är mer framträdande i kollektivistiska kulturer, som Japan och Thailand, där man ser till gruppen och familjen i första hand. I individualistiska samhällen som Sverige, där snarare den enskilde individen ses i första hand, är sinnesstämningens veckomönster inte lika framträdande (Abu Bakar, Siganos, & Vagenas-Nanos, 2014). Det stärker beläggen för att blå-måndag-fenomenet beror på psykologiska och kulturella faktorer (Abu Bakar, Siganos, & Vagenas-Nanos, 2014) vilket kan ge upphov till stereotypa bilder av veckodagarna. Tumen och Zeydanli (2014) menar också att hur sinnesstämningens veckomönster ser ut skiljer sig åt beroende på ländernas kulturella skillnader, normer etc. I vissa länder är söndagen blå, i andra uppfattas söndagen som en glad och positiv dag (Tumen & Zeydanli, 2014). Det är ändå troligt att lediga dagar i alla kulturer är mer uppskattade än arbetsdagar och är starkt associerade med bra humör (Stone, Schneider & Harter, 2012). Sinnesstämningens veckomönster kan också påverka människors handlingar och även följderna av dem. På helgen ska vi fokusera på njutning och välbefinnande medan vi på måndagen ska återgå till verkligheten och alla de krav en arbetsvecka innehåller. Det är endast ett fåtal organisationer som schemalägger regelbundna affärsmöten på fredagar (Zerubavel, 1985), och enligt Hirsh, Prashke och Ben-Akiva (1986) är det mer sannolikt att förlita sig på framtida planer i början av veckan än mot veckans slut. Det är inte ovanligt att förändringar i livet, som exempelvis att sluta röka eller genomgå en bantningskur, planeras in med början på en måndag och kanske är det lättare att förhålla sig till mötesbeslut om mötet är förlagt i början av veckan.

En intressant fråga är om måndagar även är kopplade till en ökad sjukfrånvaro från arbetet. Frågan tycks inte vara belyst i den forskning vi tagit del av. Om ett sådant samband existerar i Sverige är svårt att avgöra. I och med att arbetsgivaren betalar sjuklönen de första fjorton dagarna, och för sin egen statistik, är det svårt att konstatera mönster i fråga om korttidssjukfrånvaron i Sverige, så även för sjukfrånvaron på måndagar. Tidigare betalades

sjukersättningen från första dag av Försäkringskassan som även förde statistik och kunde ge en helhetsbild av sjukfrånvaron per veckodag för hela Sverige.

Införandet av karensdagen fick en direkt konsekvens genom att den första sjukdagen inte registreras i socialförsäkringsregistret, eftersom den inte ger ekonomisk ersättning (Försäkringskassan, 2014). Därav registreras inte endagarssjukskrivningar, vilket påverkar möjligheten att mäta den typen av korttidssjukfrånvaro (Försäkringskassan, 2014). Arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön de två första veckorna innebär att sjukskrivningar som avslutas inom en tvåveckorsperiod endast registreras inom företaget och därigenom inte kan studeras utanför företagets väggar (Försäkringskassan, 2014).

Reflektioner kring vilken betydelse mötesdagen har för sjukfrånvaron uppkom nyligen i en kommun, där frånvarofrekvensen bland barnomsorgspersonalen var dubbelt så hög på måndagar jämfört med veckans övriga arbetsdagar. Måndagar var också gemensam mötesdag för alla förskolor inom kommunen, vilket innebar att alla arbetade till klockan 18:00 oavsett vilken tid de började.

Den höga sjukfrånvaron bekymrade politikerna i kommunen, som uttryckte ett önskemål om att minska sjukfrånvaron, och det fördes diskussioner kring vilka orsakerna kunde vara. En av orsakerna som framfördes var, att mötesdagen kunde vara bidragande till den höga sjukfrånvaron på måndagar. Ett förskoleområde bytte därför, vid årsskiftet 2013/2014, mötesdag från måndag till antingen tisdag eller torsdag, för att se om det eventuellt kunde minska sjukfrånvaron. Det fanns ett intresse av att få effekterna av bytet belysta utifrån ett vetenskapligt perspektiv och vi tillfrågades därför om vi kunde bidra till detta.

Utöver vad som framkommit i den vetenskapliga litteratur som refererats ovan kan det naturligtvis finnas många förklaringar till att sjukfrånvaron på måndagar bland barnomsorgspersonal är hög. Enligt Försäkringskassan (2014) kan sjukfrånvaron till viss del förklaras av att barnomsorgen är en kvinnodominerad arbetsplats med hög medelålder, då sjukfrånvarostatistiken domineras av äldre kvinnor. Samtidigt menar Schor (1991) att både män och kvinnor idag kämpar för att kombinera arbete och familjeliv, där arbetstidens längd och fördelning kan inkräkta på familjelivet. Ytterligare en förklaring till hög sjukfrånvaro på måndagar kan vara att sjukdom som börjat på helgen, anmäls först på måndagen. Tidigare när sjukfrånvaron anmäldes direkt till Försäkringskassan kunde det konstateras att flest sjukfall började på måndagar, vilket kunde bero på att måndagen var den dag som samlar upp de sjukfall som egentligen börjat på lördag eller söndag (Hedborg, 2011; Henrekson, Lantto & Persson, 1992).

För att få en bättre helhetsbild över situationen avseende sjukfrånvaron inom barnomsorgen diskuterade vi sjukfrånvarostatistiken med två representanter från personalkontoret. Vid samtalet framkom att sjukfrånvaron på måndagar var ett gemensamt problem för kommunens samtliga förskolor och att statistiken, efter cirka ett och ett halvt år, endast visade marginella förändringar inom det område som bytt mötesdag. Det visade sig även, av andra skäl, vara svårt att dra slutsatser utifrån sjukfrånvarostatistiken. Utifrån dessa diskussioner beslutades att genomföra en kvalitativ studie bland personalen inom det förskoleområde som bytt mötesdag för att på så sätt öka förståelsen för vad bytet av mötesdag egentligen hade inneburit och i vilken utsträckning sjukfrånvaron på måndagar kunde tänkas avspegla någon form av blå-måndag-fenomen snarare än effekten av en lång mötesdag.

Syfte

Genom en kvalitativ studie vill vi belysa förskolepersonalens upplevelser av måndagen, mötesdagen, och måndagen som mötesdag, för att på så sätt öka kunskapen kring betydelsen av veckodagen, kontra mötesdagen, för sjukfrånvaron inom barnomsorgen i den aktuella kommunen.

Metod

Då studien bygger på förskolepersonalens subjektiva upplevelser, genomfördes semistrukturerade intervjuer utifrån principerna för en grundläggande kvalitativ studie, enligt Merriam (2009). Metoden används då syftet är att undersöka hur individer förstår, tolkar och upplever fenomen i sin omvärld.

Deltagare och urval

Kriteriet för deltagande i studien var att deltagaren arbetade inom förskoleområdet som bytt mötesdag och var förskollärare eller barnskötare. Förskoleområdet bestod av nio förskolor med sammanlagt 127 anställda, 123 var kvinnor och 4 var män. Medelåldern var 45,8 år. Urvalet av deltagare gjordes genom att vi bad områdeschefen om 20 namn på förskollärare och barnskötare som arbetade inom området som hade bytt mötesdag. Utifrån de 20 namnen valde vi ut nio som kontaktades via telefon för eventuellt deltagande. En avböjde deltagande, resterande åtta tackade ja. Vi såg till att samtliga deltagare arbetade på olika förskolor inom området. Majoriteten var kvinnor i varierande ålder och sysselsättningsgrad. Samtliga hade arbetat minst tre år inom barnomsorgen.

Tillvägagångssätt

Ett missivbrev (*bilaga 1*) och ett informationsbrev (*bilaga 2*) utformades som stöd, för att säkerställa att alla deltagare fick samma information om studien, både vid telefonkontakt och vid intervjutillfället. Därefter konstruerades en preliminär semistrukturerad intervjuguide (*bilaga 3*) utifrån fyra temaområden: värdering av mötesdagen, bytesprocessen, skillnader på veckans dagar och sjukfrånvaron kontra veckodagar. Efter den första intervjuens transkribering utvärderades och korrigerades intervjuguiden i samråd med vår handledare.

Tiden för intervjuerna varierade mellan 40 - 70 minuter, samtliga intervjuer inleddes med information om studiens syfte, tillvägagångssätt, hur materialet skulle behandlas samt att deltagandet var helt frivilligt. Samtliga deltagare samtyckte till att intervjun spelades in via diktafon. Vi båda deltog vid samtliga intervjuer, en hade huvudansvaret, men båda hjälptes åt att ställa lämpliga följdfrågor. Efter varje intervju diskuterade och reflekterade vi över vad vi kunde tänka på och förbättra i vår intervjuteknik, samt om intervjuguiden behövde justeras inför nästa intervju. I syfte att skapa en så avspänd och bekväm miljö som möjligt för deltagarna, genomfördes intervjuerna utifrån deras önskemål om plats. Sju av intervjuerna utfördes på deltagarnas arbetsplats och en intervju på annan plats.

Dataanalys

För att analysera det insamlade materialet utgick vi från en grundläggande kvalitativ analys enligt Merriam (2009). Alla intervjuer spelades in med hjälp av en diktafon. Det inspelade materialet transkriberades ordagrant, direkt efter genomförd intervju, varefter det raderades. Pauser och dess längd noterades med punkter. Tonläge och icke-verbala uttryck som skratt och suckar sattes inom parentes. De citat som redovisas i resultatet är direkt tagna ur transkriberingen.

Analysen inleddes genom att vi enskilt läste igenom det transkriberade materialet grundligt, samtidigt som vi markerade väsentliga beståndsdelar och kommenterade dem i marginalen. Därefter analyserade och diskuterade vi gemensamt materialet och sammanställde det vi kommit fram till. Materialet kategoriserades in under tre grova teman: veckodagen, mötesdagen och sjukfrånvaron. Därefter klipptes meningsbärande enheter (stycken, meningar och ord), samt relevanta citat som speglade och förklarade temats innehåll, ut från intervjumaterialet och sorterades in under de olika temana. Varje tema analyserades sedan var för sig och ett flertal underteman växte fram. Några underteman fick ytterligare teman under sig. Under analysens gång gjordes fortgående förbättringar och omkategoriseringar. När analysen kändes tillfredställande lästes det transkriberade materialet

återigen för att se om det överensstämde med den resultatstruktur som framträtt i analysen och om vi missat något av vikt för studien.

Forskningsetiska överväganden

Vid första kontakten via telefon och vid intervjutillfället informerades deltagarna om syftet med studien, att deltagandet var frivilligt samt om rätten att när som helst avbryta intervjun utan särskild anledning. De informerades även om beräknad tidsåtgång för intervjun samt om hur materialet skulle hanteras för att säkerställa konfidentialiteten (*bilaga 1 och 2*). Samtliga deltagare gav samtycke till att intervjuerna spelades in via diktafon och det inspelade materialet raderades omedelbart efter transkribering. Deltagarna fick själva välja tid och plats för genomförande av intervjuerna.

Sju av åtta deltagare valde att utföra intervjun på sin arbetsplats. De informerades om att det resulterade i kollegors medvetenhet om deras deltagande i studien men att ingen mer än vi två som genomförde studien skulle veta vad som sagts. Efter intervjun erbjöds deltagaren möjligheten att få ta del av den färdiga uppsatsen, vilket samtliga tackade ja till. De fick även behålla informationen med kontaktuppgifter till oss och vår handledare.

Resultat

För att sätta möten i en kontext inleder vi resultatredovisningen med en genomgång av mötesstrukturen på förskolorna inom den aktuella kommunen. Detta på grund av att upplevelserna av mötesdagen kan variera både utifrån den egna inställningen till mötet och utifrån att strukturen inte är enhetlig för hela förskoleområdet. Därefter följer deltagarnas syn på mötesdagen, sinnesstämningen under veckan och sjukfrånvaron.

Om möten i förskolan

I kommunens förskolor förekommer en mängd olika typer av möten och tider för dessa. Endast en mötestid var kommunövergripande och den var förlagd till måndagar klockan 16:00-18:00. Det gällde dock inte längre för det förskoleområde som bytt mötesdag då de, vid studiens genomförande, hade dessa möten antingen på tisdagar eller torsdagar klockan 16:00-18:00. Hädanefter kommer vi att referera till dessa möten som APT-möten (arbetsplatsträffsmöten) och dagen i helhet refereras till mötesdagen. Ledningen för förskolan hade även försökt förlägga samtliga andra möten, som bland annat planeringsmöten för avdelningen, samverkan och utbildningar etc. till mötesdagen. Detta för att personalen övriga dagar skulle få möjlighet att fokusera på verksamheten i sina barngrupper utan avbrott för

möten. De möten som förekom utöver APT-mötet schemalades dock utifrån varje förskolas egna förutsättningar, det vill säga hänsyn måste tas till exempelvis antal barn, beläggning, tillgänglig personal, med mera. Det innebär att det inte alltid var möjligt att förlägga samtliga möten till en och samma dag.

Det fanns ingen enhetlig struktur för mötesdagen utan kunde vara markanta skillnader mellan de olika förskolorna inom kommunen. För att ge en bättre bild av hur mötesdagen kunde vara strukturerad på en förskola med fyra avdelningar följer ett exempel: Avdelning A och B har planeringsmöte för avdelningen på tisdag förmiddag. Under den tiden har avdelning C och D hand om fyra avdelningars barn. På eftermiddagen är det tvärtom, avdelning A och B har hand om barnen medan C och D har planeringsmöte för avdelningen. Mellan klockan 16:00 och 18:00 har all personal APT-möte förutom den personal som stänger, då de tar hand om barnen under mötet. För att tillgodose allas rätt att vara närvarande på APT-mötet schemalades vem av personalen som stänger förskolan utifrån ett rullande schema. På mötesdagen, framför allt under planeringsmötet för avdelningen, hade alltså färre personer hand om fler barn och därför måste varje förskola ha en god struktur för hur dagen planeras.

I och med att barnverksamheten pågick samtidigt som APT-mötet och andra möten måste personalen alltid först och främst se till att täcka behovet som barnen krävde, vilket innebar att personal ibland måste avstå från möten som de egentligen skulle ha deltagit i. "Nej det är inte bara att ta sin mötestid för vi har den... Vi måste ju se till att det finns personal som täcker de barn som är här". Vid sjukfrånvaro måste personalen på förskolan själv ringa vikarier. Det tog tid från verksamheten och skapade ofta irritation. Med den vikariebrist som dessutom förekom, hände det att förskolan inte fick tag på vikarier överhuvudtaget, även denna situation innebar att ordinarie personal fått avstå från att delta i mötet.

Vi tar ju inte in vikarier i onödan, kan vi få det att gå och rulla ändå så tar vi ju inte in vikarier och även om vi kanske vill så finns det inga att få tag i. Vi får ju ringa gamla pensionärer nu för det finns ju inga vikarier heller va... så att ibland väljer vi att inte ta in och ibland får vi ju inte några heller.

Att infoga möten i den ständigt pågående verksamheten kräver alltså såväl god planering som ständiga improvisationer.

Mötesdagens betydelse

När vi i intervjuerna bad deltagarna redogöra för hur de upplevde mötesdagen framkom en mångfacetterad bild. Inställningen till mötesdagen kan beskrivas som ambivalent. Dels sågs

mötesdagen som en viktig del i arbetet, en förutsättning för en fungerande verksamhet, samtidigt upplevdes den som lång och av vissa deltagare som tung.

Mötesdagen visade sig vara något de flesta gärna ville ha överstökad så fort som möjligt och helst redan i början av veckan. "Ähh en viktig dag tänker jag. Man vill vara med. Sen är det en lång dag också [...] först gör vi måndan sen är den över".

Mötesdagen associerades med en lång och jobbig dag samtidigt som den allmänna inställningen till att ha möten på arbetsplatsen var positiv. Mötesdagen sågs som positiv då det är en tid för planering, utvärdering, reflektion och diskussion tillsammans med kollegor, om hur verksamheten ska bedrivas. Det ger struktur för det dagliga arbetet och personalen får en möjlighet att prata ihop sig, bli enade och sammansvetsade, något som flera deltagare upplevde att det var svårt att få tid till i den dagliga verksamheten.

Jag tycker att den är bra! Den är rolig ähmm mycket av vårt arbete ingår ju att planera prata ihop sig det är ju inte bara att vara i barngrupp utan det är ju så mycket annat så att... jag ser alltid fram emot mötesdagen.

Trots den generellt positiva värderingen av mötesdagen upplevdes den ändå som en lång och ganska tung arbetsdag. Den upplevdes lång tidsmässigt då personal, som enligt schemat började 6:30 och öppnade förskolan, arbetade upp till tolv timmar en mötesdag. Flertalet deltagare associerade den långa mötesdagen med en öppningsdag, även om schemat rullade och det inte alltid var samma person som öppnade förskolan.

Lång dag, ja vi jobbar ju 10 timmar den dan liksom... så att det känns som en mäktig dag.

Nä jag tror att de flesta reagerar på att det är en lång dag och att den suger mycket energi för att den är så lång just dels har man jobbat liksom med barnen hela dagen sen ska man dessutom utföra liksom klara av att tänka liksom och planera in viktiga saker kanske och det känns liksom mäktigt liksom (mm)... och som vi har det nu kommer vi ha ändå längre...vi... förut fick vi hjälp av städerskan med öppningen nu har de gått över till Sodexo så nu hjälper inte de till så nu ska vi öppna så 1 eller 2 gånger per termin går vi halv 7 - 6, så då kommer de bli liksom det blir väl liksom då blir det ännu längre... så jag tror att det är DEN största anledningen att folk tycker att dagen är lång.

Dagen upplevdes också som tung, vilket deltagarna ansåg bero på ökad arbetsbelastning. I och med att avdelningarna turades om att ta hand om varandras barn, för att varje avdelnings

arbetslag skulle få tid till gemensam planering, ökade arbetsbelastningen under den tiden. Storleken på barngrupperna och att många barn är i behov av särskilt stöd, upplevs av deltagarna som bidragande till en betungande känsla i det dagliga arbetet. Denna känsla blev extra kännbar och framträdande på mötesdagen. Arbetsbelastningen ökade också om någon i personalen var sjuk eller frånvarande då personalen måste avvara tid från barngruppen för att ringa vikarier, samt ökade ytterligare om de inte fanns vikarier att tillgå.

Ny personal, i form av vikarier, genererade också en ökad arbetsbelastning då barngrupperna blev oroligare, stökigare och testade gränser i större utsträckning. Flera av dessa scenarion kan naturligtvis utspelas vilken arbetsdag som helst men deltagarna upplevde det extra jobbigt i samband med mötesdagen, jämfört med de andra dagarna. Viktigt att nämna är också att vid den tid då dessa intervjuer genomfördes var det stor brist på vikarier.

Ja vi är ju här... vi går ju olika skift... så om man säger förra tisdan då började jag 6.30 och jobbade till klockan ått... klockan 6 (skrattar till) åå ja då är man ju ganska så mör när man har varit här en hel dag. Man får ju hoppas att man har haft en bra förmiddag för det gör litegrann om det har varit lite tumult eller om det varit nån personal sjuk så man har haft vikarier. Ähh barnen testar lite mera då så... så det beror lite på hur dan ser ut, när du börjar de de är ju lite tufft att gå en sån lång arbetsdag. Men de vi skiftar ju så det är aldrig en person som får ta det hela tiden utan... mene man får ge varandra lite tid att gå undan och så där så man får lite återhämtning under dan... så man får liksom se... se efter hur kollegorna mår.

Att vara den som stängde förskolan en mötesdag kunde även det upplevas mer betungande då den personal som stängde tog hand om barnen som var kvar och därmed inte deltog i APT-mötet. De måste således i efterhand läsa in informationen som tagits upp på APT-mötet. Även sinnesstämningen i barngruppen skiljde sig åt mellan veckans dagar vilket också påverkade upplevelsen av mötesdagen. Mer om detta senare.

Strukturen på mötesdagen är betydelsefull

I intervjuerna framgick det tydligt att det inte bara var mötesdagens längd, utan också dess struktur som var av stor betydelse. Samtliga tog upp det faktum att den arbetsdag APT-mötet var placerat på var lång, men om det innebär att dagen uppfattas som mer betungande eller inte, tycks snarare handla om arbetsdagens struktur än om arbetsdagens längd. Deltagarna upplevde även att kvalitén på APT-mötet och planeringsmötet för avdelningen blev bättre när

personalen var införstådd med strukturen för hela dagen, vet vem som ska göra vad vid vilken tidpunkt. Strukturen och fokuseringen bidrog till en effektiv mötestid och hade, enligt deltagarna, stor betydelse för hur mötet upplevdes. Strukturen sågs av deltagarna som en av de viktigaste faktorerna för om upplevelsen av mötesdagen skulle bli positiv eller negativ.

Därför är det så viktigt att vi organiserar oss att man vet att det här å de här å de här det ska vi hinna med så att man följer det liksom annars är det lätt att man kommer på stickspår vi har ju jätte mycket att prata om vi hinner ju prata så lite på dagarna så... den är väl inte onödig i sig men man måste verkligen fokusera på det vi ska fokusera på... om vi ska göra våran... utvärdering i handlingsplanen eller vad det nu är så ska vi göra den.

En bra mötesdag, det är när det är organiserat så att det inte blir att det försvinner i att vi inte gjort nånting... för då är det ju ingen mening med den liksom.

Sinnesstämningen har en veckocykel

Framförallt var det skillnaden mellan arbetsdagar och helgdagar som spontant togs upp och diskuterades. Det fanns alltså en tydlig kontrast mellan arbetsveckan och helgen. I intervjuerna diskuterades hur deltagarna såg på arbetsveckans olika dagar och eventuella skillnader mellan dagarna ifråga om stämningar och humör. Det framkom att deltagarna upplevde att både den egna sinnesstämningen och stämningen i arbetsgruppen varierade påtagligt under veckans arbetsdagar.

Ja lite så kan man ju tänka jag tycker ofta på onsdagarna snart är det helg lite blir... asså man ju får den där uppenbarelsen för att veckan snart är slut å den... för på tisdag känns ju ganska lång så att man har precis börjat den åsen helt plötsligt på onsdan så känns det som att... vad ska du göra i helgen har ni nå planer då börjar man tänka på det lite stämmer det nog med mig jag tänker att... å sen på söndan men gud är helgen över redan å... då börjar man ställa om sig... så det känns inte helt obekant utan det gör det inte man är nog i det dära (skrattar).

Vilken veckodag det var, samt avståndet till helgen, var vad som hade betydelse för sinnesstämningen och därigenom påverkade arbetet. Ju närmare helgen man kom under arbetsveckan desto mer höjdes sinnesstämningen, och ju närmare måndagen och arbetsveckan man kom under helgen desto mer sjönk sinnesstämningen.

De stora kontrasterna i veckan – söndag, måndag och fredag

När vi i intervjuerna frågade om veckodagarnas betydelse var det framförallt söndagar, måndagar och fredagar som spontant omnämndes. De tre dagarna representerar början, respektive slutet, på ledigheten och arbetet. Den tydligaste kontrasten i arbetsdagarnas sinnesstämning sågs mellan måndagar och fredagar.

Fredan är ju den här otroligt positiva dagen som jag pratade om, att den är lite speciell såhär å måndan det är ju (suckar ljudligt) första dan liksom på veckan, ÅÅH.

Avseende helgens sinnesstämning sågs de tydligaste kontrasterna mellan fredag (flertalet deltagare upplevde att helgen började redan på fredagen) och söndag.

De övriga veckodagarna hade en mer undanskymd roll och i vilken utsträckning de togs upp i intervjuerna tycks främst bero på om möten är förlagda till dagen eller inte. De som har tisdag som mötesdag tenderade att diskutera tisdagen och de som har torsdag diskuterade torsdagen. Onsdagarna nämndes som den dag då sinnesstämningen blir mer lättsam eftersom helgen närmar sig.

Ledighetens slut. I intervjuerna diskuterades söndagarna spontant och då ur perspektivet som sista dagen på helgen och ledigheten. Söndagar förekom ofta i resonemangen kring veckodagarna då de innebär slutet på ledigheten. Flera deltagare beskrev att de upplevde att helgen gått för fort och att en mental påfrestning uppstår på söndag kväll då en ny arbetsvecka väntar. Det beror på att sinnesstämningen sjunker i och med att en mental förberedelse inför den kommande arbetsveckan påbörjas. Kontrasten mellan den lediga söndagen och måndagens arbete blev påtaglig och psykiskt påfrestande just för att måndagen är första dagen på arbetsveckan och förstärktes ytterligare när måndagen var mötesdag och lång på grund av APT-mötet.

Arbetsveckan börjar. Måndagen är den första dagen på arbetsveckan vilket gjorde att måndagen upplevdes allmänt tung. Det är en upplevelse som är konstant oavsett om det är mötesdag eller om man trivs med arbetet eller inte. Framförallt är det att måndagen är första dagen på arbetsveckan som diskuterades som orsak till den tunga upplevelsen, men även barngruppen och en gnällig jargong var bidragande. "Att gnälla om den jobbiga måndagen" uppfattades vara en allmän jargong och tillhörande kulturen, vilket förekom både bland deltagarna själva och bland deras kollegor. "Vi pratar ju mycket och såå när vi träffas ute på gården och i personalrummet åå det är allmänt alltså... åhh (suckar ljudligt) nu är det måndag igen åååh...".

Stämningen i barngruppen uppgavs också som skäl till den tunga måndagen. Barngruppen upplevdes som oroligare och barnen som mer "stökiga" på måndagar än andra veckodagar. Det ansågs bero på att barnen är glada att ses igen efter helgen, skilsmässobarn byter föräldravecka, sovrutiner kan ha rubbats under helgen, med mera.

Måndan är mycket tyngre och barnen alltså det här vi jobbar med barn och de är alltså mycket de är här (sträcker upp handen högt) uppe på måndagar (skrattar högt) de är mer aktiva mer springiga och mer det här att... nä vi måste ut med dem, det känns som att de lyssnar inte och att dom kan inte få nån ro å att sitta ner och lyssna och ta in utan det är mera spring lite oro å lite... och så mycket glädje för att de får träffas igen åååå de vill leka åå det är en massa sånt där... så måndagar den är lite stökigare liksom å lite tyngre såå... och sen det går lättare och lättare för varje dag.

Barnen kan vara lite röriga på måndagen och man har varit hemma och ifrån varandra och träffas igen det kan ju också vara skönt att veta att idag går jag hem klockan två liksom och slippa eftermiddagen liksom.

Tidigare då måndagen var mötesdag upplevdes det extra ansträngande att ta sig till jobbet, då dagen dessutom blev lång tidsmässigt.

Jaa så att det förstärkte ju liksom måndan till en sån hära otroligt gråååå seeg låång dag så på det viset så tycker jag att måndan känns mycket bättre nu den är mycket lättare och jaa den... måndag kanske är som onsdag torsdag (Du säger att du upplevde måndagen som seg, grå och tung) Ja i förväg så känner jag ju så.

Måndagen associerades främst som en tung dag även om flera positiva aspekter lyfts fram, som exempelvis upplevelsen av en högre energinivå i början av veckan, samt att deltagarna ser fram emot att träffa barn och kollegor igen efter helgen. Trots de positiva aspekterna av måndagen var det ändå helgen och fredagen som deltagarna såg fram emot och därmed stiger sinnesstämningen ju närmare helgen de kommer.

Arbetsveckans slut och helgens början. Fredagen upplevdes speciell på ett positivt sätt och präglades av välförtjänt trötthet efter arbetsveckan och positiva förväntningar inför helgen. Helgkänslan påbörjades redan på arbetstid och en positiv stämning spreds bland både barn och personal. Samtliga deltagare såg framemot helgen och ledighet, vilket troligtvis var

det som skapade den positiva stämningen. Å andra sidan påpekade flera deltagare att de var trötta och saknade energi i slutet av veckan.

Har man jobbat en hel vecka och känner sig trött och sliten, inte lika full av energi [...] man ville bara liksom jaaa förbereda helgen även på jobbet på nåt vis och då ville man ha det mysigt på sin avdelning.

Jo, men fredan är ju liksom freda, man är alltid glad alla är liksom på bra humör och fredan är oftast lite speciell.

Jag tror att det är för att det är just fredag, dan före ledighet om man säger så... å för jag kan känna, och det gör nog många med mig, att... det är nästan lite ledigt på fredan redan känns det som (skrattar)

Samtliga deltagare var rörande överens om att de inte ville ha fredagar som mötesdag då det skulle påverka sinnesstämningen negativt. Det skulle nämligen innebära en längre arbetsdag på fredagen, den dagen man bara vill gå hem och ta helg.

Ja helt klart, man är inte alls lika taggad att göra något på en fredag som i början av veckan. Det tycker jag, för mig är det jättestor skillnad.

Veckodagarna och sjukfrånvaron

När vi i intervjuerna diskuterade sjukfrånvaron och om man upplevt att sjukfrånvaron skiljer sig mellan veckans dagar, framkom att inte någon av de åtta deltagarna själva uppfattade att sjukfrånvaron på just måndagar skulle vara, eller ha varit, ovanligt hög jämfört med övriga arbetsdagar. Däremot menade många att semester ofta förlades till måndagar och fredagar för att förlänga helgen vilket leder till en allmänt högre frånvaro på måndagar. Flera trodde också att kollegor som varit hemma för vård av barn (VAB) bidrog till den höga sjukfrånvarostatistiken på måndagar.

I samband med diskussionerna kring sjukfrånvaro i relation till veckodag, började deltagarna snabbt spekulera i vad orsakerna till hög sjukfrånvaro rent generellt kunde bero på och den psykosociala arbetsmiljöns betydelse framhölls starkt. Deltagarna menade att exempelvis verksamhetsstruktur och ledarskap är mer avgörande för sjukfrånvaron än möten, långa arbetsdagar och veckodagens sinnesstämning och att en dålig psykosocial arbetsmiljö kan påverka sinnesstämningen i negativ riktning under veckans alla dagar.

En deltagare, med tidigare erfarenhet från en dålig psykosocial arbetsmiljö, beskrev att sinnesstämningen kunde rasa redan på fredag kväll då oron inför måndagens arbete infann

sig tidigare än vid en arbetsplats med god psykosocial arbetsmiljö. *"Men så kände man ju på fredan att på eftermiddan när man gick hem att ja jag ska ju tillbaka hit på måndag igen".*

I spekulationerna kring sjukfrånvarons orsaker framkom det även att deltagare tror att det är vanligt att man slappnar av framåt helgen och därför blir sjuk när helgen väl kommer. Detta i sin tur skulle kunna leda till att man tar sig en extra återhämtningsdag på måndagen. Behovet av återhämtning, hög arbetsbelastning, psykisk påfrestning och "måndagssjuka" är andra faktorer som ansågs påverka måndagssjukfrånvaron. Med "måndagssjuka" avsåg deltagarna frånvaro som inte var orsakad av sjukdom utan grundar sig i personliga problem, trötthet, bristande arbetsmoral eller missbruk av något slag.

Ja jag kan tänka mig att måndagssjuka finns hos vissa människor, att det finns människor som har det jobbigt på olika sätt... att det blir... ja att det blir liksom för mycket eller att... hm... ja just att gå tillbaks till jobbet då på måndag. Jaaa fast jag tror ju inte att vem som helst är hemma en måndag utan jag tror ju att om du har nån form av det kan ju va vad som helst... vara att du har det psykiskt jobbigt eller att du missbrukar av nåt slag mer eller mindre... att då är det ju... då kanske du har haft jätte jobbigt hela helgen och så sen blir det för mycket att gå till jobbet på måndag också så vet du att du har hela veckan framför dig och du måste också fixa den veckan åå att du inte klarar av det.

Trots att det enligt deltagarna kan finnas många orsaker bakom sjukfrånvaron så framfördes även tankar kring att långa mötesdagar kan ha en negativ effekt på sjukfrånvaron, oavsett vilken veckodag som är mötesdag.

För jag kan tänka mig för jag vet att då när vi... jag undrar om vi inte pratade om att det var... att va man sjuk på måndan sa vi... ähh så gick man ju inte på tisdan men annars kanske man kan vara hemma en dag och känna att ...ja menar är du sjuk på måndan och inte känner dig sådär 100 så då går du ju inte och jobbar på tisdan heller om du har en långdag då ... så att ja det blev väl ja en naturlig förklaring på nåt vis...

Bytesprocessen i perspektiv

Vid tiden för intervjuerna var det cirka ett och ett halvt år sedan bytet av mötesdag genomfördes. Deltagarna fick under intervjun berätta hur de, om de såg tillbaka i tiden, upplevt processen kring bytet av mötesdag och om de efter förändringen upplevde några skillnader för sig själva, eller i arbetsgruppen. Flera menade att de till en början känt ett visst

motstånd till bytet av mötesdag men upplevde, vid tiden för intervjuerna, att förändringen i efterhand visat sig vara positiv.

Initialt motstånd. I intervjuerna framkom det att det fanns ett initialt motstånd mot bytet av mötesdag. Trots att ledningen informerat personalen och visat statistik på att sjukfrånvaron var betydligt högre på måndagar än övriga dagar, var det svårt för flertalet deltagare att acceptera det som underlag för bytet, eftersom den egna upplevelsen av sjukfrånvaron på måndagar var en annan än den bild ledningen presenterade.

Från början var det ett beslut uppifrån att vi skulle byta dag för cheferna påstod att frånvaron var så hög på måndagar och vi tyckte alla att, näää det finns inget... näää inte här hos oss är det så. Men sen gjorde de... de kollade ju upp det där och visade svart på vitt att det var så, det var väl så i stort sett överallt... Det var högre sjukfrånvaro... jag vet inte, jag har aldrig stannat hemma för att det skulle vara möte men, men det måste ju finnas... Jag vet inte.

Andra skäl till det initiala motståndet kom också fram under intervjuerna. Flera deltagare medgav att de var motsträviga till förändringen, eller hade kollegor som var det, och menade att det kan grunda sig i de många förändringar och omorganisationer som skett inom förskolan. Förändringar som personalbyten, neddragningar, nya chefer, sammanslagningar etc. vilka inte alltid resulterat i något deltagarna känt varit till det bättre och därför bidragit till det generella motståndet mot förändringar. "Man vet vad man har men inte vad man får". Den egna inställningen och perspektivet på hur bytet av mötesdagen kunde påverka privatlivet och verksamheten visade sig också ha stor betydelse. Attityden till bytet av mötesdag verkade delvis vara beroende av personliga behov och privatliv med dess fasta åtaganden. Bytet av mötesdagen kunde exempelvis kräva att hela familjens planering måste ändras.

Man kan säga att strukturen på den privata biten var väldigt rörig i början... innan man la om för man hade ju samtidigt då innan det här kom så hade man ju samtidigt aktiviteter för familj och barn som man hade valt för vissa dagar... man hade valt bort måndagar för det var långa dagar då kunde man inte ställa upp och ha innebandy träning. Ehhh allt det där föll ju då innan man fick det på plats igen.

Jo men det funkar ju här då måste vi ju se till att få det att funka hemma, man kan ju inte bara tänka jobbet utifrån sitt privatliv [...] man kan ju inte

bara tänka utifrån sig själv, man måste ju tänka på barnens bästa, det är ju därför vi jobbar här.

Områdeschefen valde att låta personalen vara med och påverka valet av vilken veckodag som fortsättningsvis skulle bli den nya mötesdagen. Denna delaktighet i förändringsprocessen gjorde, enligt deltagarna, att det kändes lättare att acceptera ledningens beslut.

Idag belåtenhet. Vid intervjutillfället var majoriteten av deltagarna nöjda med bytet och ville inte återgå till måndagsmöten då upplevelsen av söndagarna, måndagarna och mötesdagen förändrats till det bättre. "Att det var så otroligt positivt att ändra dag... Det förstod vi ju inte alls först (skrattar) Det tänkte vi inte på". Några deltagare kunde ändå tänka sig prova en annan mötesdag än den de har idag, men de flesta ville helst behålla den nuvarande. Den mest framträdande skillnaden efter bytet var, enligt deltagarna själva, upplevelsen av söndag kväll. De flesta påpekade att både de själva och deras kollegor numer upplever söndagskvällen som både lugnare och mer positiv. De mentala förberedelserna inför mötesdagen, vilka tidigare var förlagda till söndag kväll, tycks numer äga rum på arbetstid när måndagen blivit en vanlig arbetsdag. Tidigare började en del deltagare arbeta i tanken redan på söndag kväll, vilket ingen av dem upplevde att de gjorde idag. Några deltagare tänkte fortfarande jobb på söndag kväll, men inte alls i samma utsträckning som tidigare.

Det har vi pratat mycket om och det upplever vi... just att alla upplever det så positivt på söndan [...] man är mycket mer avslappnad på söndag kvällen hemma... när man vet att man inte har den där ja... långa dagen... måndan känns mycket lugnare nu.

En fördel som deltagarna såg, och som ansågs ge lugnare söndagkvällar, var att de förberedelser och diskussioner som behövdes inför det gemensamma mötet kunde förläggas på arbetstid och göras tillsammans. Även förberedelser inför den egna avdelningens planeringsmöte kunde nu göras på måndagen, förutsatt att mötet var förlagt tidigast på tisdagen.

Deltagarna upplevde även att bytet av mötesdag bidragit till att veckan fått en mjukstart på måndagen med en kortare arbetsdag och att mötesdagen, förlagd till tisdag eller torsdag, upplevdes som lättare eftersom veckan redan var igång. Den nya mötesdagen uppfattades inte heller som lika lång, trots att mötesdagen tidsmässigt var lika lång som när den var förlagd till måndagar.

De flesta deltagarna ville ha APT-mötet avklarat i början av veckan. Varför är oklart då det finns motstridiga resonemang i deltagarnas svar. Framförallt verkar helgen ha betydelse då flera deltagare menade att ny information och ny kunskap kan vara abstrakt och

behöver implementeras i verksamheten och hos personalen innan helgen infaller, annars faller den i glömska. Exempelvis kan APT-mötet ge teoretisk kunskap om lärplattor (surfplattor) vilket måste omsättas i praktisk hantering så snart som möjligt för att kunskaperna ska befastas. APT-möte som infaller sent i veckan skulle i sådant fall inte kunna tillgodose behovet av praktisk hantering då tiden blir knapp innan helgens ledighet och den teoretiska kunskapen kan istället bli bortglömd. Å andra sidan kan andra möten innehållande ny information och ny kunskap vara förlagda sent i veckan vilket inte verkade vara ett bekymmer trots att helgen var nära inpå.

Reflektioner efter bytet. När vi bad deltagarna att retrospektivt redogöra för hur de upplevde att ha måndagen som mötesdag, framkom att många upplevde söndagen som jobbig då man gruvade sig inför måndagens långa dag. Upplevelsen av att ha hela arbetsveckan framför sig var tung.

Måndag det är liksom måndag det. Då har jag hela veckan framför mig men nu är den ju skönare än den var förut.

Men då var det mycket jobbigare... i alla fall för mig ähmm när man låg hemma i soffan och tänkte, nej nu ska jag jobba 10 timmar... det kändes ju... inge... roligt... så alls... ähmm men det var väl visst en bra planeringsdag absolut men... det var väl just det man kände i huvet. Då var det ju mycket tyngre att gå till jobbet... att börja veckan med en lång dag är ju inte... jättebra (skratt).

Måndagen i sig var tung och känslan blev mer påtaglig när dagen dessutom var lång, då mötet fortfarande var förlagt till måndagen. Det var inget deltagarna reflekterat över innan bytet då de ansåg att måndagen var bra som mötesdag. Däremot framkom det att några av deltagarna haft kollegor som de upplevt stannat hemma på måndagar på grund av den långa mötesdagen. "Vi hade en kollega som vi tyckte att... gärna var hemma på måndan [...] jag tror inte hon gillade... hon gillade inte riktigt det här utöver att vara med barnen om man säger så...". I de fall där personal stannar hemma på grund av mötesdagen är det möjligt med ökad frånvaro på den nya mötesdagen, framförallt om APT-mötet är förlagt till tisdag "Jag tror att det följer med snarare, att man är hemma både måndag och tisdag". Det deltagarna spekulerade i var att den tunga känslan av att gå till arbetet på måndagen fortfarande bestod och kunde förlängas till tisdag just på grund av den långa dagen.

Nyfikenhet på effekten av bytet av mötesdag. En allmän fundering som framkom under intervjuerna var om bytet av mötesdag haft effekt på sjukfrånvaron och i så fall vilken. Det framgick tydligt att deltagarna efterlyste återkoppling då de bland annat ville veta om den nya mötesdagen kommer att bli permanent. Denna brist på återkoppling beskrevs av flertalet deltagare som stressande och oroande.

Diskussion

Syftet med studien var att belysa barnomsorgspersonals upplevelser av måndagen, mötesdagen och måndagen som mötesdag, för att på så sätt öka kunskapen kring betydelsen av veckodagens kontra mötesdagens betydelse för sjukfrånvaron inom en kommun.

Resultaten indikerar att sinnesstämningen under veckodagarna påverkade upplevelsen av mötesdagen, och då framför allt om mötesdagen var förlagd till måndagar. I likhet med tidigare forskning bekräftade deltagarna sinnesstämningens veckocykel med "jobbiga" måndagar och "härliga" fredagar vilket ger tydliga indikationer på att blå-måndag-fenomenet, det vill säga den känslomässigt jobbigaste dagen, existerar. När mötesdagen var förlagd till måndagar blev känslan av måndagen "blåare" på grund av bland annat arbetsdagens längd och struktur.

Vad gäller veckodagens respektive mötesdagens betydelse för sjukfrånvaron var det svårt att dra några slutsatser utifrån denna studie. Deltagarna tycktes spontant inte se några samband mellan vecko- och/eller mötesdag och sjukfrånvaron, vare sig före eller efter bytet av mötesdag. Det förekom dock spekulationer kring att en lång arbetsdag kan bidra till en sänkt sinnesstämning och därmed till en ökad sjukfrånvaro på mötesdagen.

När det gäller att hinna ställa om tankeverksamheten till arbete framhävde deltagarna ett behov av att mjukstarta arbetsveckan innan mötesdagen. Mötesdagen upplevdes generellt positiv och givande men likväl lång och därför inkräktande på privatlivet. Studiens resultat visar att upplevelserna av söndagen, måndagen och mötesdagen blev mer positiva och deltagarna upplevde, efter bytet av mötesdag, att det kändes lättare att gå till arbetet på måndagar. Efter bytet av mötesdag upplevdes söndagarna inte längre som den dag då man börjar förbereda sig inför måndagens möte utan endast en ofrånkomlig mental omställning från ledig helg till arbetsvecka sker. Måndagarna upplevdes fortfarande generellt som tunga men inte nödvändigtvis av samma orsak som tidigare, utan för att det är första dagen på arbetsveckan och långt till nästa helg.

Nedan följer ett antal resultat som vi tycker är värda att lyfta fram och diskutera kring.

Resultatdiskussion

Sinnesstämningens veckocykel. Deltagarnas sinnesstämning följde ett veckomönster som överensstämmer med tidigare forskning (Areni & Burger, 2008; Larsen & Kasimatis, 1990; Neale et al., 1987; Stone et al., 1985) och resultatet visar att helgen kontrasteras från arbetsveckan genom att resonemangen under intervjuerna koncentreras till om deltagaren var på väg till eller från helgen, se Figur 1 nedan. Neale et al. (1987) och Stone et al. (1985) menade att sinnesstämningen är positivare på helgen än övriga dagar och att måndagen således blir en stark kontrast även om måndagen egentligen inte skiljer sig från övriga arbetsdagar. Den tydligaste kontrasten i deltagarnas sinnesstämning sågs mellan måndag och fredag, där måndagen upplevs tung för att hela arbetsveckan ligger framför en. På onsdagen sker en vändning och diskussionerna kollegor emellan handlar då om att helgen närmar sig. Fredagen upplevs som den lättaste arbetsdagen eftersom det innebär att arbetsveckan i det närmaste är över. Glädje och upprymdhet skapas på fredagar då de flesta föredrar att förvalta sin egen tid vilket är möjligt under helgens lediga dagar. Stone, Schneider och Harter (2012) fann att lediga dagar associeras med bra humör och är mer uppskattade än arbetsdagar, vilket också framkommit i denna studie.



Figur 1. Illustration av hur deltagarna upplever veckan. Veckan startar med en tung uppförsbacke då ledigheten övergår i arbete och det är långt till nästa helg. På onsdagen upplever deltagarna att det vänder och att det blir en nedförsbacke mot helgen där ledighet och vila väntar.

Olika attityd till bytesprocessen utifrån privatlivets- eller verksamhetens behov.

Resultaten indikerar att den initiala inställningen till bytet av mötesdag kan grunda sig i vilket perspektiv deltagaren utgår ifrån; privatlivet eller verksamheten.

För deltagare som diskuterade utifrån ett verksamhetsperspektiv verkade beslutet om bytet varit lättare att acceptera eftersom den påstått höga sjukfrånvaron borde påverka kvalitén på mötena och därmed även kvalitén i verksamheten. Utifrån ett verksamhetsperspektiv och barnens bästa ansågs måndagsmöten olämpliga.

För deltagare som diskuterade utifrån ett privatlivsperspektiv förefaller bytet däremot ha varit svårare att förlika sig med då fritidsaktiviteter och andra privata åtaganden hade anpassats utifrån måndagsmötet och bytet av mötesdag inkräktade därför på privatlivet. Schor (1991, refererad i Arbetslivsinstitutet, 1999) framförde att arbetstidens längd och fördelning kan vara svår att kombinera med familjelivet i och med att arbetet kan kännas inkräktande på privatlivet.

Positiv effekt av bytet av mötesdag. Utifrån resultatet var den största skillnaden, sedan bytet av mötesdag, upplevelsen av söndagarna. Söndagskvällarna ägnades inte längre åt att mentalt förbereda måndagens mötesdag som tidigare. Efter bytet av mötesdag frigjordes möjlighet att förbereda sig inför mötesdagen på arbetstid och endast en mental omställning från ledig helg till arbetsvecka förekom på söndagarna. Söndagskvällarna upplevdes därför som lugnare och helgen som längre. Areni och Burger (2008) menade att humörkurvan sjunker på söndagen och vår tolkning av deltagarnas upplevelser är att söndagens mentala omställning inför arbetsveckan är en naturlig del av den sjunkande humörkurvan. Blå-måndag-fenomenet blev mer framträdande när måndagen var mötesdag då både mental förberedelse och mötesförberedelser förekom på söndagarna.

Ambivalent inställning till mötet och betydelsen av struktur. Resultatet visar en ambivalent inställning till mötet eftersom en lång dag sågs som något negativt, samtidigt som dagen var positiv i den bemärkelsen att den bidrog till en väl fungerande verksamhet.

Mötesdagens struktur verkar vara viktigare än dess längd då en välstrukturerad dag inte upplevdes lika lång och tung som en ostrukturerad. Detta var särskilt påtagligt när APT-mötet hade skiftat dag utan andra strukturella förändringar. Då ville deltagarna återgå till måndagen som mötesdag, men egentligen var det kanske välplanerade möten och god struktur för mötesdagen de ville återgå till. Hade den nya mötesdagen givits samma förutsättningar som den tidigare, kanske upplevelsen varit mer positiv. Mötena var uppskattade då de gav tillfälle att i lugn och ro reflektera över- och planera verksamheten men det har varit svårt att

få till möten där all personal kan delta samtidigt då verksamheten i barngruppen måste fortgå parallellt med mötet. För att upplevelsen av både mötesdag och veckodag ska bli så givande som möjligt, är det viktigt med god planering och tydlig struktur där bland annat avsatt tid för planeringsmöte samt barnantal är avgörande.

Mötets placering. Det finns en motsägelse i att en mjukstart av arbetsveckan (utan möten) uppskattades av många, samtidigt som majoriteten av deltagarna ville ha mötena avklarade i början av veckan. Varför är oklart, men det tycks handla om en mental förberedelse och känslan av kontroll då deltagarna har riktlinjer för sitt arbete. I början av veckan ska allt ansträngande såsom möten, planering etc. genomföras, då man i slutet av veckan upplever sig tröttare och vill minimera sina åtaganden. Zerubavel (1985) hänvisar till att organisationer oftast inte förlägger regelbundna möten på fredagar, vilket möjligtvis skulle kunna spegla de normer och de oskrivna regler som finns i samhället. Förklaringen skulle också kunna grunda sig i det Hirsh, Prashke och Ben-Akiva (1986) menar, att det är lättare att förhålla sig till de planer som diskuterats fram, om mötet är i början av veckan. Hamnar helgen mellan besluten och verkställandet, kan det vara svårt att minnas det som diskuterats på mötet.

Återkoppling. Det är viktigt med återkoppling från de genomförda förändringarna, framförallt då vi kunde ana en förändringströtthet i flera intervjuer. Återkopplingen efter förändringen uppfattades som bristfällig, vilket bidrar till spekulationer. Återkopplingen efter en förändring är lika viktig som informationen innan förändringen då det visar den berörda personalen om syftet uppnåtts eller inte (Sjöberg & Mild Nygren, 2009). Genom återkoppling och uppföljning kan ledningen justera och korrigera den befintliga förändringen och vi tänker oss att personalen måste få information om förändringen blivit permanent eller inte. Detta är viktigt för att personalen ska få insikt i hur framtiden ser ut och undvika onödiga spekulationer.

Kommunens frånvarostatistik visade endast sjukfrånvaro vilket blir irrelevant för deltagarna eftersom konsekvenserna för verksamheten blir desamma oavsett om frånvaron beror på sjukdom, VAB eller semester. Sjukfrånvarostatistiken var, vid tidpunkten för studien, så gott som oförändrad i jämförelse med statistik före bytesprocessen och det skulle kunna tyda på att måndagssjukfrånvaron beror på något annat än den långa mötesdagen.

Metoddiskussion

Då studien är retrospektiv ger den bilden av hur det var innan förändringen med nutidens situation som måttstock, något som kan innebära att upplevelserna förändrats med tiden i en

positivare, alternativt negativare, riktning än de var från början. Ett bättre alternativ hade varit att göra en longitudinell studie, där intervjuer eller enkäter genomförts före, respektive efter, förändrade mötesdagar. På grund av studiens tidsram var det inte möjligt att genomföra.

Att genomföra intervjuer i två områden, både området som bytt mötesdag och ett område som inte bytt mötesdag, hade kunnat ge en mer ingående bild av vad just måndag har för innebörd som mötesdag. Då hade studien inkluderat prospektiva redogörelser av deltagare med mötesdag på måndagar och retrospektiva redogörelser av deltagare som bytt mötesdag. Omfattningen av studien tillät inte heller detta.

Det hade varit intressant att ställa våra resultat i relation till statistiken över sjukfrånvaron och initialt var det tanken med studien. Tyvärr visade det sig att den statistik som fanns tillgänglig var svår att använda i detta syfte vilket var ogynnsamt eftersom tillförlitlig och korrekt statistik egentligen är enda sättet att se om sjukfrånvarostatistiken förändrats i samband med bytet av mötesdag.

Genom tillvägagångssättet vid urvalet, då vi bad områdeschefen om en lista med 20 namn, fanns risk att hans egna åsikter påverkat valet av namnen för att eventuellt styra studien i en speciell riktning. Utifrån omständigheterna var detta ett ändamålsenligt tillvägagångssätt eftersom vi bedömde det som ett bättre förfarande än ett urval där deltagarna själva anmäler intresse för deltagande, det vill säga självselektering. Vid självselektering kan orsaken till deltagandet grunda sig i exempelvis missnöjdhet, hellre än att vilja bidra till en innehållsrik studie. Att kontakta deltagare utifrån en lista med namn och telefonnummer till samtliga medarbetare, fördelade över de olika förskolorna, bedömdes som alltför resurskrävande med hänsyn till den tid som stod till förfogande.

Att vara två personer som genomförde studien, framförallt under intervjuerna och dataanalysen, såg vi som en fördel. Under intervjun kunde vi hjälpas åt att ställa följdfrågor och fördjupa oss i deltagarnas svar, samtidigt som minst en av oss alltid höll fokus på deltagaren för att visa att dennes upplevelser var viktiga för studien. Vid analysen fick vi två olika perspektiv på hur vi kunde tematisera materialet, vilket gav upphov till nya tankebanor och utvecklade tematiseringen. För att öka trovärdigheten i en kvalitativ studie framhåller Merriam (2009) betydelsen av så kallad forskartrianglering. Triangleringen, med hjälp av flera forskare, minskar risken att en persons eventuella bias styr tolkningen av data och tillvägagångssättet i denna studie kan ses som en form av forskartrianglering.

Då denna studie är kvalitativ är inte resultatet generaliserbart i statistisk mening. Merriam (2009) menar, att det är läsaren som måste bedöma om studien går att applicera på hans situation. Vi tror att studien och dess resultat kan användas som diskussionsunderlag

kring vilken betydelse valet av mötesdag kan ha för såväl verksamheten i stort som den enskilde individens välbefinnande.

Förslag till vidare forskning

Det finns för närvarande ingen samlad statistik för Sverige över korttidssjukfrånvaron eller vilken veckodag man sjukskriver sig på. I den aktuella kommunens statistik var sjukfrånvaron lägre i slutet av arbetsveckan och i början av veckan var sjukfrånvarostatistiken högre. Är detta ett generellt fenomen i Sverige? Kanske kan blå-måndag-fenomenet vara av betydelse i sådant fall. Henrekson, Lantto & Persson (1992) och Hedborg (2011) exemplifierade måndagen som en uppsamlingsdag för sjukfall som påbörjats på helgen vilket kan vara en annan förklaring. Kanske är det en kombination av de båda?

Det skulle även vara intressant att studera vilka faktorer som är mest avgörande för upplevelsen av en optimal mötesdag då det alltid finns för- och nackdelar med vilken veckodag som är mötesdag. Vår studie har påvisat förhöjd sinnesstämning, trötthet och längtan till helg i slutet av arbetsveckan. I början av veckan är sinnesstämningen lägre men energinivån är hög tack vare helgens återhämtning. Ur verksamhetsstrategiskt perspektiv kan också olika veckodagar vara mer eller mindre lämpliga för exempelvis planeringen av arbetet. Är det en fördel att förlägga möten i början av veckan därför att innehållet i mötet glöms under helgen om det placeras i slutet? En sådan undersökning skulle kunna bidra till högre kvalitet på flera arbetsplatsers möten.

Till sist har vi under arbetets gång, när vi upptäckt den stora skillnaden i sinnesstämningen under veckodagarna, börjat fråga oss om vi kan få olika svar, inte bara beroende på individuella skillnader, utan även vilken veckodag intervjun genomfördes på. Stereotypa föreställningar och associationer behöver inte överensstämma med faktiska upplevelser av veckodagen (Areni & Burger, 2008) vilket framkommit även i denna studie. Med stöd av Areni och Burgers (2008) resultat kan vi se likheter med betydelsen av när rapporteringen av sinnesstämningen sker, det skulle därför vara intressant att applicera Areni och Burgers (2008) tillvägagångssätt på mötesdagen för att se hur associationer och upplevelser skiljer sig åt. Kanske påverkas svaren beroende på hur långt det är kvar till arbetsveckans slut, där vi föreställer oss en positivare inställning till mötesdagen ju närmare helgen man är när intervjun genomförs.

Slutsats. För att kunna avgöra om bytet av mötesdag haft inverkan på sjukfrånvaron skulle det ha krävts en genomgång av sjukfrånvarostatistiken där man avlägsnat faktorer som kan riskera att snedvrider resultatet. Exempelvis kunde den ställts i relation till antal anställda inom en viss åldersgrupp. Både Henrekson, Lantto och Persson (1992) och Hedborg (2011) exemplifierade måndagen som en uppsamlingsdag för sjukfall som påbörjats på helgen, vilket skulle kunna vara en förklaring till den oförändrade statistiken inom kommunen. Det skulle även kunna vara så att förändringen behöver fortgå under längre tid för att en statistisk skillnad ska kunna påvisas eller att sjukfrånvaron grundar sig i någon form av blå-måndag-fenomen. Oavsett om det finns någon effekt på sjukfrånvaron på grund av bytet av mötesdag, så har bytet ändå medfört positiva erfarenheter som bidragit till att arbetsveckan upplevs lättare.

Referenser

- Abu Bakar, A., Siganos, A., & Vagenas-Nanos, E. (2014). Does mood explain the Monday effect? *Journal of Forecasting*, 33(6), 409.
- Areni, C.S. (1,3), & Burger, M. (. 2.). (2008). Memories of "bad" days are more biased than memories of "good" days: Past Saturdays vary, but past Mondays are always blue. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1395-1415. doi:10.1111/j.1559-1816.2008.00353.x
- Areni, C. S. (2008). (Tell me why) I don't like Mondays: Does an overvaluation of future discretionary time underlie reported weekly mood cycles? *Cognition and Emotion*, 22(7), 1228-1252. doi:10.1080/02699930701686107
- Brådvik, L. (1,2), & Berglund, M. (1,2,3). (2003). A suicide peak after weekends and holidays in patients with alcohol dependence. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 33(2), 186-191. doi:10.1521/suli.33.2.186.22773
- Bråthen, G., Brodtkorb, E., Sand, T., Helde, G., & Bovim, G. (2000). Weekday distribution of alcohol consumption in Norway: Influence on the occurrence of epileptic seizures and stroke? *European Journal of Neurology*, 7(4), 413-421.
- Chien-Ming Yang, & Spielman, A. J. (2001). The effect of a delayed weekend sleep pattern on sleep and morning functioning. *Psychology & Health*, 16 (6), 715.
- Chiu, L. P. W. (1988). Do weather, day of the week, and address affect the rate of attempted suicide in Hong Kong? *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 23(4), 229-235.
- Försäkringskassan (2009). *Analys av sjukfrånvarons variation: Väsentliga förklaringar av upp och nedgång över tid. Socialförsäkringsrapport: 2014:17*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Hedborg, A. (2011). *Lagom är bäst, varken för mycket eller för lite sjukskrivning: Om självrisker och karens*. Stockholm: Kommunal. Från http://www.kommunal.se/PageFiles/73733/Karensdag-rapport_lagom_ar_bast2011.pdf
- Henrekson, M., Lantto, K. & Persson, M. (1992). *Bruk och missbruk av sjukförsäkringen*. (1. uppl.) Stockholm: SNS (Studieförb. Näringsliv och samhälle).
- Hirsh, M., Prashke, J. N., & Ben-Akiva, M. (1986). *Dynamic model of weekly activity pattern*. Transportation Science Section of the Operations Research Society of America.

- Larsen, R. J., & Kasimatis, M. (1990). Individual differences in entrainment of mood to the weekly calendar. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 164-171. doi:10.1037/0022-3514.58.1.164
- Lin, H.-C. (1,6), Lin, S. (. 2.),, Lee, H. (. 3.),, Hu, C. (. 4.),, & Choy, C.-S. (5,7). (2008). Weekly pattern of stroke onset in an Asian country: A nationwide population-based study. *Chronobiology International*, 25(5), 788-799. doi:10.1080/0742052080239719
- Merriam, S.B. (2009). *Qualitative research: a guide to design and implementation*. (2. ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Oakley, A. (1994). Who cares for women? Social relations, gender and the public health. *Journal of Epidemiology and Community Health* 48:427-434.
- Schor, J.B. (1991). *The overworked American: the unexpected decline of leisure*. [New York, N.Y.]: Basic Books.
- Sjöberg, A. & Mild Nygren, G. (2009). *Kommunikatörerna: konsten att kommunicera omställning*. Stockholm: Trygghetsrådet.
- Stone, A. A. (. 1.),, Satin, M. S. (. 1.),, Hedges, S. M. (. 2.),, & Neale, J. M. (. 2.). (1985). Prospective and cross-sectional mood reports offer no evidence of a "blue Monday" phenomenon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 129-134. doi:10.1037/0022-3514.49.1.12
- Stone, A. A. (. 1.),, Schneider, S. (. 1.),, & Harter, J. K. (. 2.). (2012). Day-of-week mood patterns in the United States: On the existence of 'blue Monday', 'thank god it's Friday' and weekend effects. *Journal of Positive Psychology*, 7(4), 306-314. doi:10.1080/17439760.2012.691980
- Tumen, S. (. 1.),, & Zeydanli, T. (2,3). (2014). Day-of-the-week effects in subjective well-being: Does selectivity matter? *Social Indicators Research*, 119(1), 139-162. doi:10.1007/s11205-013-0477-6
- Zerubavel, E. (1985). *The seven day circle: the history and meaning of the week*. New York: Free Press.

Bilaga 1

Telefonsamtalet till deltagarna

Hej (Namnet på deltagaren)

Det här är ... jag och ... går personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. Som du säkert hört av områdeschefen ... skriver vi vårt slutarbete i form av en C-uppsats. Syftet med studien är att undersöka hur förskolepersonal upplever mötesdagen, veckodagen och sjukfrånvaron på förskolan.

Vi har brett (namn på områdeschefen) om 20 namn och utifrån dem väljer vi själva ut vilka vi kontaktar för en intervju. Vi kontaktar mellan 7-9 av er för att du/ni ska förbli anonym inför organisationen. Eventuellt kommer vi även att göra intervjuer i ett annat förskoleområde. Tidsåtgången på intervjun är svår att fastställa då människor är olika och pratar olika mycket men någonstans mellan 45-60 minuter uppskattar vi är rimligt.

Vi undrar därför om du kan tänka dig att ställa upp på en intervju? Deltagandet är helt frivilligt och det är, som sagt, bara vi som vet vilka som faktiskt deltar i studien.

Vart vi genomför intervjun beror på vad som passar dig. Vi kan erbjuda ett rum på högskolan, alternativt träffas vi på din arbetsplats om inte du har något annat förslag? Utförs intervjun på din arbetsplats är du inte anonym inför dina kollegor, de vet då att du ingår i studien men inte vad du sagt.

Intervjuerna genomförs vecka ... När passar dig? (Ge ev. förslag ex måndag kl. 10)

Mitt mobilnummer är Där kan du nå mig om du får förhinder eller undrar något.

Tack för att du ställer upp, det är värdefullt för oss!

Vi ses på ...

Bilaga 2

Värdefull information till dig som valt att bidra till vår C-uppsats:

Som jag berättade för dig då vi pratades vid i telefon så är syftet med uppsatsen att undersöka förskolepersonalens upplevelser av fenomenet veckodagens betydelse kontra mötesdagens betydelse för sjukfrånvaron inom förskolan. Din medverkan är betydelsefull då uppsatsen bygger på just förskolepersonalens upplevelser. Vi räknar med att intervjua ungefär 9 personer och det är endast vi två som genomför studien som kommer att veta vilka personer som deltagit i intervjuerna.

Intervjun är som jag sa i telefon helt frivillig och du kan välja att närsomhelst avbryta om du så önskar. Det finns inga rätt eller fel svar, utan det är din upplevelse som är betydelsefull. Om det dyker upp frågor hos dig under intervjun så tveka inte fråga.

Är det okej för dig att vi spelar in intervjun, då det är svårt att hinna med att skriva ned allt som sägs? Inspelningen kommer att raderas så fort vi skrivit ned det vi pratat om. Materialet kommer att hanteras konfidentiellt och kommer att raderas när uppsatsen är färdigskriven med godkänt resultat. Det är endast vi två som skriver C-uppsatsen och eventuellt vår handledare som kommer att ta del av materialet.

I C-uppsatsen kommer du att vara anonym även om vi kommer att använda citat från intervjuerna för att exemplifiera eller belysa vissa fenomen, så kommer ingen mer än du och vi två veta att det är just du som sagt det vi citerat. Sägs något som du inte vill att vi tar med i vår uppsats, informera oss så respekterar vi din önskan.

Om du har frågor är du välkommen att höra av dig till någon av oss och du får självklart ta del av C-uppsatsen om du så önskar.

Tack för din medverkan!

Pernilla Lundevall

mail

tfn

Personal- och arbetslivsprogrammet, Högskolan i Gävle

Anna Wenngren

mail

tfn

Handledare

Birgitta Falk

mail

tfn

Bilaga 3

Intervjuguide

(**Syftet** med studien är att undersöka medarbetarnas syn på fenomenet veckodagens betydelse kontra mötesdagens betydelse för sjukfrånvaron inom förskolan. Är det måndagen som sådan, mötesdagen eller en samverkan mellan mötesdag och veckodag som ses som skäl bakom sjukfrånvaron på måndagar? Finns det något som talar för att den ena eller den andra veckodagen skulle vara bättre/sämre som mötesdag?)

Bakgrundsfrågor

Hur länge har du arbetat inom barnomsorgen?

Vilken utbildning har du?

Hur länge har du arbetat på just den här förskolan?

Tema Värdering av mötesdagen (Hur uppfattas mötesdagen som sådan? Spelar veckodagen någon roll i detta?)

Om jag säger mötesdag vad tänker/känner du/dyker upp i dig då?

Väcker mötesdagen några känslor? Vilka?

Tänk dig att det är kvällen före mötesdagen. Vad tänker/känner du?

Vad var det som gjorde att ni valde just tisdag/torsdag som mötesdag?

Vad utmärker en bra/dålig mötesdag?

Tema Själva bytesprocessen

Jag vet att det är länge sedan. Om du försöker tänka dig tillbaka till när du fick reda på att ni eventuellt skulle byta mötesdag (ge dem tid att tänka tillbaka). Kan du berätta hur du upplevde det? Vad hade arbetsgruppen för inställning? (Före)

Kommer du ihåg vad du tänkte/ kände när du fick reda på att ni skulle byta mötesdag? (när beslutet var fattat och förändringen blev ett faktum)

Hur upplevde/kände du kring själva bytet av mötesdagen? (under/efter)

Hur kom det sig att ni bytte mötesdag? Vad har du för uppfattning om det?
(Vad föranledde bytet av mötesdag?)

Vad hände? Blev det någon skillnad? Varför/varför inte?

Var du för eller emot bytet av mötesdag? (Var det motstånd? Eller jättebra? Varför?)

Har bytet av mötesdag förändrat något för dig? Vad/varför?

Tema Skillnader på veckans dagar. (Finns det skillnader i fråga om hur de olika dagarna i arbetsveckan upplevs?)

Ni jobbar ju måndag till fredag och har en mängd olika aktiviteter inplanerade på de olika dagarna. Men om du försöker bortse från allt praktiskt arbete ni gör på de olika veckodagarna. Upplever du då att det är någon skillnad på veckans arbetsdagar? (Hur upplever du/ser du på de olika veckodagarna)

Upplever du att det är skillnad på stämning/humör hos dig själv på de olika dagarna?

Upplever du att det är skillnad på stämning/humör hos arbetsgruppen på de olika dagarna?

Hur upplever du måndagarna sedan ni bytte mötesdag? Är det skillnad? Vilken/vad/hur/varför?

Tema Sjukfrånvaron kontra veckodagar. (Ser medarbetarna själva något samband mellan måndagen och sjukfrånvaro? Varför/varför inte? Ser medarbetarna själva något samband mellan mötesdag och sjukfrånvaro? Varför/varför inte?)

(Längst ned i tratten: belysa sambandet mellan mötesdagen och sjukfrånvaron. Vad vi förstått är sjukfrånvaron högre på måndagar jämfört med de övriga dagarna)

Hur upplever du sjukfrånvaron? (upplever du att den är högre/lägre vissa dagar som kan påverka ert arbete?)

Är det skillnad på sjukfrånvaron på de olika dagarna? Har veckodagen någon betydelse för sjukfrånvaron? I så fall - hur tänker du kring det?

Kan det finnas något samband mellan mötesdag och sjukfrånvaro? Har du någon känsla av att sjukfrånvaron är större/mindre på mötesdagen eller är det ingen skillnad? Probe: Utveckla... Hur tänker du kring... Hur kan det komma sig...

Enligt statistiken har sjukfrånvaron inom förskolan varit dubbelt så hög på måndagarna jämfört med övriga dagar, Vad tror du den höga sjukfrånvaron på måndagar beror på? (Har du några tankar kring hur det kan komma sig?)

Har veckodagen någon betydelse för sjukfrånvaron?

Om du fick bestämma helt fritt – vilken dag skulle du välja som mötesdag? Varför då? För- och nackdelar?

Finns det något som talar för att den ena eller den andra veckodagen skulle vara bättre/sämre som mötesdag?

Probes

Vad betyder ... för dig? trött? Kan du ge mig exempel på...

Det där du sa om ... kan du berätta mer om det?

Har du erfarenheter av det du beskriver?

Har jag uppfattat det rätt.....?

Vad intressant... kan du förklara varför?

(om det blir motsägelsefullt mot det IP sagt tidigare.

Så att jag verkligen förstår vad du menar... du sa tidigare ... och nu ... hur kommer det sig?)

Avslut

Sammanfatta det deltagaren sagt för att stämma av och avslutningsvis fråga om hen har några frågor eller något övrigt att tillägga.

Vi vill tacka dig för din medverkan, att du tog dig tid och ställde upp på denna intervju det betyder mycket för oss. Jag har en sista fråga, om jag glömt eller behöver komplettera någon fråga är det då okej att jag kontaktar dig igen?