HÖGSKOLAN
I GÄVLE

AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbetshälsovetenskap och psykologi

Sambandet mellan utmattning och arbetsrelaterade krav samt arbetsrelaterade resurser hos förskolepersonal

En korrelationell enkätstudie vid en kommun i Sverige

Emelie Bergqvist och Olivia Vikström

2023

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet
Examensarbete

Handledare: Ola Nordhall
Bedömande lärare: Niklas Halin
Examinator: Mårten Eriksson

Abstract

Title: The relationship between exhaustion & job demands- and resources for Swedish preschool personnel

The aim of this study was to investigate whether job-demands and resources could predict exhaustion in Swedish preschool personnel (N = 114). The study was done using a quantitative method where the validated questionnaires COPSOQ III and KUS-26 were used to gather the data. Using 3 hierarchical multiple regression analyzes the present study showed that job-demands and resources could predict exhaustion. Job demands could positively predict exhaustion. However, job resources could not on its own predict exhaustion when occurring in the same model as job demands. The present study showed that emotional and quantitative demands were the types of demands that could positively predict exhaustion. Social support from supervisor was the only type of resource that could negatively predict exhaustion. In conclusion, the study showed that for Swedish preschool personnel, high job demands are a greater risk factors for exhaustion than lacking job resources.

keywords: Job Demand- Resources Model, Preschool, Exhaustion

Sammanfattning

Syftet med den föreliggande studien var att undersöka huruvida arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser kunde predicera utmattning hos förskolepersonal (N = 114). Studien genomfördes med en korrelationell design där de validerade enkäterna COPSOQ III och KUS-26 användes för att samla in data. Analysen genomfördes med tre hierarkiska multipla regressionsanalyser som visade att arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser tillsammans kunde predicera utmattning. Arbetsrelaterade krav kunde predicera utmattning med ett positivt samband, medan arbetsrelaterade resurser inte på egen hand kunde predicera utmattning när de förekom i samma modell som arbetsrelaterade krav. Känslomässiga krav och kvantitativa krav var de typer av arbetsrelaterade krav som positivt kunde predicera utmattning. Socialt stöd från överordnad var den enda typen av resurs som kunde predicera utmattning med ett negativt samband. Sammanfattningsvis visade den föreliggande studien att arbetsrelaterade krav tycks vara en större riskfaktor än bristande arbetsrelaterade resurser när det kommer till utmattningsproblematik hos svensk förskolepersonal.

Nyckelord: Job demand- resources modellen, Förskola, Utmattning

Förord

Vi vill börja med att rikta ett kollektivt tack till all fantastisk förskolepersonal som tagit sig tid att besvara enkäten som gjorde denna studie möjlig. Tack! Vi vill även tacka vår otroliga handledare Ola Nordhall som genom hela forsknings- och skrivandeprocessen kommit med konstruktiva råd och funnits som ett ovärderligt stöd och bollplank för frågor och idéer.

Olivia vill även tillägna ett stort tack till sin sambo som visat kärlek, stort tålamod och förståelse under hela uppsatsprocessen. Hon vill även tacka sin uppsatskollega Emelie för hennes häpnadsväckande kompetens samt det otroliga tålamod hon visat för Olivias ständiga frågor.

Emelie vill också tillägna ett stort tack till sin sambo som visat kärlek, stort tålamod och förståelse under hela uppsatsprocessen. Emelie vill även tacka Olivia för fantastiskt samarbete och för visat tålamod alla de gånger hon inte svarat på Olivias frågor.

Med vänliga Hälsningar,
Emelie Bergqvist & Olivia Vikström

Förskolepersonal utgör en av de kommunala yrkesgrupper som står inför de största utmaningarna vad gäller sjukfrånvaro i Sverige (Sveriges Kommuner och Regioner, 2017). Den vanligaste sjukskrivningsorsaken i Sverige är stressrelaterad psykisk ohälsa (Försäkringskassan, 2023). De många sjukskrivningarna bland personal i förskoleverksamhet skulle kunna vara ett resultat av förskolans arbetsmiljö. En påfrestande arbetsmiljö gör förskollärare sårbara för psykisk ohälsa såsom utmattning (Saboonchi et al., 2012). Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö brukar arbetsmiljö delas in i organisatorisk arbetsmiljö och social arbetsmiljö. Organisatorisk arbetsmiljö innefattar villkor och förutsättningar kring ledning och styrning, kommunikation samt krav och resurser. Social arbetsmiljö innefattar villkor och förutsättningar för det sociala samspelet, samarbete och socialt stöd. Arbetsmiljöfaktorer kan vara av både av fysisk och psykosocial karaktär (AFS 2015:4). Exempel på utmanande arbetsmiljöfaktorer inom förskoleverksamhet är höga ljudnivåer och bullrig arbetsmiljö (Sjödin, 2012). Andra utmanande arbetsmiljöfaktorer i förskolan är bland annat stora barngrupper i kombination med låg bemanning och stor andel obehörig personal (Sveriges Kommuner och Regioner, 2023; Sveriges lärare, 2022). Enligt en socialförsäkringsrapport av Försäkringskassan (2020) leder stressrelaterad psykisk ohälsa som utmattningssyndrom ofta till långa sjukskrivningar. Utmattning uppstår när en individ utsätts för långvarig stress och utmattning är en kärnkomponent i den mer omfattande diagnosen utmattningssyndrom (Saboonchi et al., 2012). Begreppet utbrändhet som ibland förekommer i arbetspsykologisk forskning kommer i föreliggande studie tolkas synonymt med utmattningssyndrom enligt en definition av webbplatsen 1177 Vårdguiden (Holmér, 2023).

Job demand- resources modellen

Job demand- resources modellen, JD-R, är enligt Demerouti och Bakker (2011) en modell som berör arbetsmiljöfaktorer, stress och engagemang. Arbetsmiljöfaktorer brukar vid användning av JD-R modellen delas in i två kategorier: arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser. Arbetsrelaterade krav syftar till arbetsmiljöfaktorer som kräver längre psykisk och/eller fysiologisk ansträngning från en individ. Arbetsrelaterade resurser syftar till arbetsmiljöfaktorer som gynnar möjligheten att bland annat nå organisatoriska mål Höga arbetsrelaterade krav kan utifrån denna modell

antas leda till mental ohälsa medan goda arbetsrelaterade resurser kan antas leda till ökat engagemang (Demerouti & Bakker, 2011).

Arbetsrelaterade krav syftar till de organisatoriska, sociala, psykiska eller fysiska aspekter av ett arbete som kräver ihållande fysisk och/eller psykologisk ansträngning. Med psykologisk avses en kognitiv eller emotionell ansträngning (Demerouti & Bakker, 2011). Dessa typer av ansträngningar är utifrån JD-R modellen förknippade med fysiologiska och/eller psykologiska påfrestningar. Enligt arbetsmiljöverket definieras krav i arbetet som de delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar och kraven kan bland annat omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidspress, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara kognitiva, emotionella eller fysiska. När kraven i arbetet överskrider resurserna mer än tillfälligt uppstår en ohälsosam arbetsbelastning (AFS 2015:4). Höga krav i arbetslivet, både emotionella och icke emotionella krav, kan enligt tidigare forskning leda till utmattning (Lizano & Mor Barak, 2015; Tuxford & Bradley, 2015).

Arbetsrelaterade resurser syftar till de organisatoriska, sociala, psykiska eller fysiska aspekter av ett arbete som gynnar möjligheten att uppnå organisatoriska mål, minskar upplevelsen av arbetskraven och tillhörande psykologiska och fysiologiska påfrestningar. Arbetsrelaterade resurser kan även syfta till sådana aspekter av arbetet som gynnar och stimulerar individens personliga tillväxt, utveckling och lärande. Tidigare forskning har visat att goda resurser i arbetslivet kan ha lindrande effekt på utmattning till följd av höga arbetsrelaterade krav (Lambert et al., 2021; Lizano & Mor Barak, 2015; Tuxford & Bradley, 2015).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire III är ett mätinstrument som inspirerats av JD-R modellen och enligt detta mätinstrument kan arbetsrelaterade krav utgöras av bland annat kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav och rollkonflikter. Arbetsrelaterade resurser kan utgöras av bland annat socialt stöd från överordnad, socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet (COPSOQ III, 2020; Demerouti & Bakker, 2011; Kaltenbrunner et al., 2019). Kvantitativa krav kan exempelvis handla om hur arbetet är fördelat. Arbetstempo syftar till tempot i det dagliga arbetet. Känslomässiga krav kan exempelvis handla om känslomässigt påfrestande situationer och rollkonflikter kan handla om krav som strider mot varandra. Socialt stöd från överordnad respektive kollegor kan handla om chefens respektive kollegornas lyhördhet och tillgänglighet. Inflytande kan exempelvis röra möjligheten att påverka sin arbetssituation och rolltydlighet handlar om tydlighet gällande mål, förväntningar och

ansvarsområden (COPSOQ III, 2020). Kaltenbrunner et al. (2019) belyser nämnda typer av arbetsrelaterade krav respektive arbetsrelaterade resurser som relevanta variabler för att undersöka arbetsmiljöfaktorer.

JD-R modellen kan användas av organisationer i syfte att förbättra anställdas hälsa och motivation, vilket också kan leda till positiva organisatoriska resultat. Arbetsrelaterade krav behöver inte nödvändigtvis vara negativa, studier där man använt sig av JD-R modellen tyder på att anställda presterar bäst i utmanande, men resursstarka arbetsmiljöer (Demerouti & Bakker, 2011). Med avstamp i detta resonemang föreslår Demerouti och Bakker (2011) att arbetsgivare bör förse personalen med goda arbetsrelaterade resurser i form av feedback, socialt stöd och varierande arbetsuppgifter. Arbetsgivare har makten att påverka de arbetsrelaterade kraven och de arbetsrelaterade resurserna, vilket indirekt kan ha en inverkan på de anställdas prestation och arbetsengagemang. Bakker och Demerouti (2017) lyfter att JD-R modellen har utvecklats till en JD-R teori och att den sedan sin uppkomst varit en inspiration för hundratals studier. Vidare uppmuntrar forskarna till fortsatt användning av JD-R modellen då de menar att det är ett bra verktyg för organisationer som strävar efter att öka välmående hos medarbetarna och effektivisera organisationer (Bakker & Demerouti, 2017). Utifrån JD-R modellen förklaras även hur arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser samverkar och relaterar till varandra, tidigare forskning tyder på att relationen är central för utvecklingen av utmattning och utmattningssyndrom (Demerouti & Bakker, 2001). Utifrån JD-R modellen görs antagandet att utmattningssyndrom består av komponenterna utmattning och bristande engagemang. Vidare föreslår Demerouti och Bakker (2001) att höga arbetsrelaterade krav kan leda till utmattning och att bristande resurser kan försvåra förmågan att möta de arbetsrelaterade kraven, vilket kan leda till passivitet och bristande engagemang. Relationen mellan arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser kan således förutsäga organisatoriska resultat som exempelvis måluppfyllelse och ekonomiskt resultat. Vid tillämpning av JD-R modellen går det att predicera graden av utmattning och graden av arbetsengagemang (Demerouti & Bakker, 2001; Demerouti & Bakker, 2011).

Utmattning

Utmattning och utmattningssyndrom definieras som två separata begrepp där utmattning är en komponent i diagnosen utmattningssyndrom. Utmattning som ett isolerat begrepp ses som ett samlingsbegrepp för de symtom som är grundläggande komponenter för

utmattningssyndrom (Bianchi et al., 2019; Saboonchi et al., 2012; Schaufeli et al., 2009). Währborg (2009) konstaterar att utmattning är ett begrepp som kan kopplas till stress. Vid långvariga exponering för olika stressorer uppstår stressreaktioner i kroppen, vilket leder till att reservkapaciteten i det somatiska och autonoma nervsystemet förbrukas och ett tillstånd av utmattning uppstår. Utmattning kan yttra sig hos en individ genom symptom som minskad energi i sociala sammanhang, fysisk trötthet, en oförmåga att hantera vardagens krav, sömnstörningar, koncentrationssvårigheter, minnesstörningar och emotionell instabilitet. Mer långvariga konsekvenser av utmattning kan vara att individen drabbas av utmattningssyndrom (Grossi et al., 2015, Saboonchi et al., 2012). Långsiktiga konsekvenserna av utmattning på organisatorisk nivå är bland annat ekonomiska kostnader eftersom arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön för individer som behöver sjukskrivas (Försäkringskassan, u.å). Utmattning till följd av exempelvis höga arbetsrelaterade krav och bristande arbetsrelaterade resurser kan leda till låg grad av arbetstillfredsställelse och hög personalomsättning (Bakker & Demerouti, 2017; Kaufmann & Kaufmann, 2016), vilket indirekt medför stora organisatoriska kostnader. Utmattning kan vara ett svar på långvariga stressfaktorer i arbetet och tidigare forskning tyder på att det finns ett samband mellan psykosociala arbetsförhållanden och utveckling av utmattning (Hakanen & Bakker, 2017; Seidler et al., 2014). Höga arbetsrelaterade krav har visat sig spela en särskild roll för utvecklingen av utmattning (Seidler et al. 2014). Viss forskning har visat att arbetsrelaterade krav tycks vara en starkare prediktor för utmattning än bristande arbetsrelaterade resurser och att arbetsrelaterade resurser endast tycks ha en något lindrande effekt på utmattning till följd av arbetsrelaterade krav (Bao et al., 2022).

Arbetsmiljön i förskolor

Offentlig sektor inspireras alltmer av den privata marknaden (Agevall, 2005). Marknadsstyrning i offentlig sektor har resulterat i reformer som exempelvis decentralisering från statligt till kommunalt styrd förskola och etableringen av privatägda förskolor. Friskolereformen har medfört konkurrens mellan olika skolformer om skatteintäkter (Jarl et al., 2011). Ekonomiska åtstramningar inom förskoleverksamhet har medfört ökade arbetsrelaterade krav som exempelvis större barngrupper, vilket innebär fler barn per pedagog (Sveriges Lärare, 2022).

Sjukfrånvaron i svenska förskolor motsvarade år 2016 cirka 2 500 barnskötare och cirka 2 500 förskollärare, räknat i årsarbetare (Sveriges Kommuner och Regioner,

2023). Tidigare forskning har visat att förskollärare upplever en hög grad av stress. I en enkätstudie av Clipa och Boghean (2015) framgick att nästan hälften av alla respondenter i studien funderade på att byta yrke. I en annan studie av Ahmad et al. (2021) undersöktes prediktorer för utmattning bland förskollärare och studien visade att förskollärare löpte högre risk för utmattning när de arbetsrelaterade kraven var höga och de arbetsrelaterade resurserna var begränsade. Resultatet i nämnda studie tydde på att arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser hade ett indirekt samband med utmattningssyndrom (Ahmad et al., 2021). För att undvika ohälsa menar Sveriges Kommuner och Regioner (2023) att det behöver finnas en balans mellan verksamhetens krav och de resurser personalen har för att möta kraven. I en studie av Farewell et al. (2022) framkom att personal i förskolan i USA tenderar att vara särskilt utsatta för påfrestande arbetsmiljöfaktorer i jämförelse med andra yrkesgrupper. Resultatet antydde också att förskolepersonalen var mindre nöjda med sin arbetssituation jämfört med arbetstagare generellt i landet.

Enligt Skolverkets riktlinjer bör barngrupper i förskoleverksamhet vara mellan 6–12 barn när det gäller barn i åldrarna 1–3 år. För barn mellan 4–5 år bör grupperna vara mellan 9–15 barn (Skolverket, 2017). Sveriges Lärare (2022) menar dock att barngrupperna i många fall är större än så och yrkar därför på att regeringen borde lagstifta hur stora barngrupperna får vara. Ytterligare utmaningar gällande arbetsmiljöfrågor som personal inom förskoleverksamhet möter är bland annat höga ljudnivåer (Sveriges Kommuner och Regioner, 2023). Sveriges Kommuner och Regioner (2023) lyfter även att en hög andel medarbetare inom förskolan saknar relevant utbildning vilket medför varierande förutsättningar att möta kraven som finns i skollagen och den svenska läroplanen.

Förskoleverksamhet skiljer sig åt i olika länder, exempelvis med avseende på läroplan och förskolans tillgänglighet. Nästan hälften av alla nationer i Europa garanterar utbildningsplatser för barn från 3 år, Sverige är en av få nationer i EU som garanterar förskoleplatser för barn i tidigare ålder, mellan 6 och 18 månader. I många EU länder finns det lagar för hur stora barngrupper får vara samt hur många högskoleutbildade pedagoger som måste arbeta i respektive barngrupp. I Sverige är detta inte lagstadgat även om det finns riktlinjer som säger att förskolan ska bedrivas av legitimerad personal (Europakommissionen, 2019). Det finns många tidigare studier om arbetsmiljön i förskolan och en del av dessa är grundade i JD-R modellen, däremot finns det ett begränsat antal studier gjorda i svenska förskolor där man utgått från JD-R

modellen. Tidigare forskning av Bakker och Demerouti (2017) uppmuntrar till vidare användning av JD-R modellen, vilket motiverar syftet med föreliggande studie.

Syfte

Syftet med föreliggande studie var att undersöka *om* samt i sådant fall *hur* arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser kan predicera utmattning hos förskolepersonal. Studien avsåg även att undersöka vilka typer av arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser som starkast predicerar utmattning.

Frågeställningar

1. Kan arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser predicera utmattning? Om ja, *hur*?
2. Är det arbetsrelaterade krav eller arbetsrelaterade resurser som starkast predicerar utmattning?
3. Vilka typer av arbetsrelaterade krav respektive resurser kan starkast predicera utmattning?

Hypoteser

H1. Arbetsrelaterade krav kan predicera utmattning med ett positivt statistiskt samband, vid förekomst i samma modell som arbetsrelaterade resurser.
H2. Arbetsrelaterade resurser kan predicera utmattning med ett negativt statistiskt samband, vid förekomst i samma modell som arbetsrelaterade krav.
H3. Höga krav är en större riskfaktor för utmattningsproblematik än bristande resurser.

Metod

Deltagare och urval

Urvalet i denna studie var av strategisk karaktär och bestod av 391 kommunanställda medarbetare i förskoleverksamhet. Urvalskriterierna innefattade att respondenterna skulle vara anställda inom förskola i en specifik kommun i Sverige. Ytterligare kriterium för urval var tillsvidareanställd personal samt visstidsanställda med eget schema. Vikarier med intermittent anställning exkluderades ur urvalet för att minska risken för ovidkommande variabler. Urvalet valdes ut i samråd med den aktuella

kommunen. Av de 391 tillfrågade respondenterna samlades 114 enkätsvar in (29,16% svarsfrekvens) vilket medför ett externt bortfall på 70,84%. Inget internt bortfall förekom bland de 114 mottagna enkätsvaren, för demografisk data se tabell 1.

Mätinstrument

Data samlades in via en enkät som bestod av tre delar. Första delen behandlade demografiska variabler som bestod av sex frågor som berörde kön, ålder, storlek på barngrupp, typ av barngrupp, utbildningsnivå samt anställningsgrad i procent. Typ av barngrupp delades in i två alternativ, småbarn (1–3 år) samt storbarn (3–5 år). Respondenterna ombads välja det alternativ som bäst stämde in på deras arbetssituation. Utbildningsnivå delades in i tre svarsalternativ: relevant högskoleutbildning, barnskötarutbildning och ingen relevant utbildning. I analysen sammanslogs barnskötarutbildning och ingen relevant utbildning till en kategori för att skapa kategorisk data i två kategorier.

Den andra delen av enkäten utgjordes av den svenska KUS-26, Karolinska Utmattnings Skalan 26 (Saboonchi et al., 2012), som är en svensk version av KES-26, Karolinska Exhaustion Scale 26, som mäter utmattning. KUS-26 bestod av 26 frågor och hade svarsalternativ i form av en likertskala där respondenterna graderade sina svar på påståenden kopplade till frågan: Har du haft problem med något av följande under den senaste månaden? Likertskalan bestod av siffrorna ett till fem där ett stod för *aldrig* och fem stod för *alltid*, se bilaga 1. Vid tidigare forskning har KES-26 visat intern konsistens på α=.95 (Nordhall et al., 2018). För att kontrollera den interna konsistensen för KUS-26 i föreliggande studie genomfördes ett reliabilitetstest, Cronbach alfa, som gav resultatet α=.94 vilket indikerar på god intern kontinuitet.

Den tredje delen av enkäten baserades på en svensk översättning av COPSOQ III, Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ III, 2020), som mätte fyra typer av arbetsrelaterade krav, respektive fyra typer av arbetsrelaterade resurser. De delar av COPSOQ III som mäter arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser är inspirerade av JD-R modellen. COPSOQ III delen av enkäten bestod av 22 frågor och hade svarsalternativ i form av en likertskala där respondenterna graderade sina svar mellan siffrorna ett till fem där ett stod för *i mycket liten grad* och fem stod för *i mycket hög grad*, se bilaga 1. De arbetsrelaterade kraven utgjordes av kvantitativa krav (tre frågor), arbetstempo (två frågor), känslomässiga krav (tre frågor) samt rollkonflikter (tre frågor). De arbetsrelaterade resurserna bestod av socialt stöd från överordnad (två

frågor), socialt stöd från kollegor (två frågor), inflytande (fyra frågor) samt rolltydlighet (tre frågor), se bilaga 1 (Berthelsen et al., 2020; COPSOQ III, 2020; Kaltenbrunner et al., 2019).

Tidigare forskning har visat α=.89 för både arbetsrelaterade krav respektive arbetsrelaterade resurser (Kaltenbrunner et al., 2019). Kontroll för den interna konsistensen genomfördes i föreliggande studie för COPSOQ III. Cronbach alfa resulterade i α= .90 för arbetsrelaterade krav som aggregerad variabel och följande värden för de olika typerna av krav separat: α= .88 för kvantitativa krav, α=.63 för arbetstempo, α=.80 för känslomässiga krav, α=.79 för rollkonflikter. Dessa värden för Cronbach alfa indikerar på acceptabla värden för intern konsistens (se Kaltenbrunner et al., 2019). Reliabilitetstest i föreliggande studie resulterade i α= .73 för arbetsrelaterade resurser som aggregerad variabel och följande värden för de olika typerna av krav separat: α=.93 för socialt stöd från överordnad, α=.81 för socialt stöd från kollegor, α=.66 för inflytande samt α=.68 för rolltydlighet vilket är acceptabla värden för intern konsistens (se Kaltenbrunner et al., 2019).

Tillvägagångssätt

En HR-chef i en kommun i Sverige kontaktades via e-post. HR-chefen hänvisade vidare till en representant för förskoleverksamhet i den aktuella kommunen. Representanten för förskolorna kom att bli kontaktperson under den föreliggande studien. Efter godkännande från förvaltningschef söktes tillstånd att utföra studien hos Forskningsetiska rådet vid Högskolan i Gävle. En pilotstudie genomfördes genom att tre medarbetare på en förskola i en grannkommun fick besvara enkäten och lämna feedback. Enkäten reviderades utifrån tillhandahållen feedback i form av korrigering av stavfel samt omformulering av demografiska frågor. Kontaktpersonen på den studerade kommunen tillhandahöll e-postadresser till de tilltänkta respondenterna. Enkäten distribuerades digitalt via e-post tillsammans med ett missivbrev, se bilaga 2, enkätens instruktioner samt etiska riktlinjer. Påminnelser med förfrågningar om att svara på enkäten skickades ut vid tre tillfällen under svarstiden som ursprungligen pågick under 16 dagar. Svarstiden förlängdes först med två extra dagar i syfte att öka svarsfrekvensen. Då svarsfrekvensen fortfarande var för låg förlängdes svarstiden med fyra dagar till. Därefter förlängdes svarstiden med ytterligare två dagar. Förlängningarna av svarstiden medförde att enkäten var tillgänglig i totalt 24 dagar.

Design och dataanalys

Studien hade en korrelationell design och insamlad data analyserades med hjälp av tre hierarkiska multipla regressionsanalyser. Analyserna genomfördes i statistikprogrammet Statistical Package for the Social Sciences, SPSS. Inledningsvis skapades samtliga variabler i SPSS genom att föra samman värdena för respektive variabel. I den första hierarkiska multipla regressionsanalysen användes de två aggregerade prediktorerna arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser med utmattning som responsvariabel. Därefter genomfördes ytterligare två regressionsanalyser där den första hade de fyra typerna av arbetsrelaterade krav (kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav och rollkonflikter) som prediktorvariabler och utmattning som responsvariabel. Den följande regressionsanalysen hade de fyra arbetsrelaterade resurserna (socialt stöd från överordnad, socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet) som prediktorvariabler och utmattning som responsvariabel. I samtliga analyser genomfördes en kontroll av de demografiska variablerna, ålder, kön (man eller kvinna), sysselsättningsgrad (%), typ av barngrupp (småbarn eller storbarn), utbildningsnivå (hög eller låg). Samtliga demografiska kontrollvariabler lades in i steg ett medan prediktorvariablerna lades in i steg två i samtliga av de tre hierarkiska regressionsanalyserna. För ett signifikant resultat krävdes $p < .05$. Utöver de tre hierarkiska multipla regressionsanalyserna togs beskrivande statistik fram i SPSS.

Forskningsetiska överväganden

Forskningsetiska överväganden togs i beaktning genom en ansökan om tillstånd att studera forskningsfrågan från Forskningsetiska rådet vid Högskolan i Gävle. Därefter reviderades studien i enlighet med Forskningsetiska rådets synpunkter. Samtliga respondenters personuppgifter har behandlats konfidentiellt. Genom att skicka in enkäten gav respondenterna sitt informerade samtycke till deltagande vilket framgick i missivbrevet som distribuerades tillsammans med enkäten. I missivbrevet framgick information om enkäten samt respondenternas rättigheter. Deltagandet var frivilligt och respondenterna informerades om att de när som helst kunde avbryta sin medverkan utan att delge varför. Resultatet redovisades på ett sådant sätt att ingen deltagare kunde identifieras, se bilaga 2. I enlighet med Vetenskapsrådets konfidentialitetskrav (Vetenskapsrådet, 2002) förvarades data på ett sådant sätt att inga obehöriga kunde ta del av det, vilket även framgick i missivbrevet. Vid avslutad, godkänd och publicerad studie raderas allt insamlat material.

Resultat

Först redovisas deskriptiv statistik i form av medelvärde (M), standardavvikelse (SD) samt korrelationskoefficienter för samtliga variabler i de tre analyserna, se tabell 1. Därefter presenteras den första hierarkiska regressionsanalysen med de aggregerade prediktorerna arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser. Den första analysen presenterar även resultat relaterat till studiens tre hypoteser. Analys två och tre presenteras med syfte att besvara studiens sista frågeställning. Se bilaga 3 för steg ett i samtliga regressionsanalyser som kontrollerar för demografiska variablerna. Ingen av följande analyser var utsatta för multikollinearitet då prediktorerna hade ett VIF-värde som låg mellan 1.03 och 2.39 och tolerance-värde som låg mellan .42 och .97.

Tabell 1. Korrelationsmatris för samtliga variabler i samtliga analyser samt antal respondenter (N), medelvärde (M) och standardavvikelse (SD) för dessa variabler.

	N	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 utmattning	114	2.6	.7	1.000																
2 krav	114	3.1	.8	.63 b	1.000															
3 resurser	114	3.6	.5	-.25 b	-.34 b	1.000														
4 kvant krav	114	2.8	1.0	.49 b	.80 b	-.32 b	1.000													
5 arbetstempo	114	3.3	1.0	.52 b	.80 b	-.23 b	.58 b	1.000												
6 känslokrav	114	3.2	1.0	.56 b	.83 b	-.24 b	.43 b	.62 b	1.000											
7 rollkonflikter	114	3.0	.9	.50 b	.86 b	-.32 b	.58 b	.56 b	.67 b	1.000										
8 stöd från överordnad	114	3.7	1.2	-.20 b	-.36 b	.70 b	-.30 b	-.23 b	-.30 b	-.34 b	1.000									
9 stöd från kollegor	114	4.3	.7	-.16 b	-.32 b	.54 b	-.35 b	-.20 b	-.22 b	-.26 b	.25 b	1.000								
10 inflytande	114	2.8	.7	-.15	-.17 b	.74 b	-.17 b	-.09	-.12	-.16 b	.28 b	.24 b	1.000							
11 rolltydlighet	114	4.3	.6	-.13	-.05	.56 b	-.04	-.10	.02	-.07	.19 b	.16 b	.18 b	1.000						
12 kön	114	a	a	-.01	-.001	-.12	-.01	.06	-.01	-.02	.-.11	-.05	.01	-.17 b	1.000					
13 ålder	114	42.6	11.4	-.10	-.01	.12	.05	-.11	-.03	.04	.95	-.01	-.01	.30 b	-.13	1.000				
14 storlek på barngrupp	114	6.7	2.1	.14	.03	.02	.11	.04	-.04	-.01	.09	-.04	-.01	-.02	.03	-.06	1.000			
15 typ av barngrupp	114	a	a	-.22 b	-.05	-.13	-.07	-.10	-.02	-.002	-.17	-.10	-.11	.06	.12	.03	.18 b	1.00		
16 utbildningsnivå	114	a	a	.023	-.18 b	.03	-.14	-.08	-.12	-.22 b	.01	.07	.10	-.11	-.08	-.18 b	-.04	-.10	1.000	
17 anställningsgrad (% av heltid)	114	98.2	6.9	-.024	.94	.12	-.01	.05	.01	.10	.07	.10	.19 b	-.08	.04	-.06	.12	.17 b	.04	1.000

a. Inte tillämpbar på grund av kategoriska data
b. Korrelationen är signifikant, $p < .05$.

Regressionsanalys för arbetsrelaterade krav respektive resurser och utmattning

I steg två för modellen i den första analysen var arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser aggregerade prediktorvariabler och utmattning var responsvariabel. Modellen förklarade 38,7 % av variansen i utmattning efter kontroll för de demografiska variablerna. Den första regressionsanalysen visade att arbetsrelaterade krav signifikant bidrog till variansen i utmattning, medan arbetsrelaterade resurser inte bidrog signifikant till variansen i utmattning eftersom $p>.05$, se tabell 2. Resultatet stödjer hypotes tre (H3) då arbetsrelaterade krav predicerar utmattning starkare än arbetsrelaterade resurser. Vidare visar den första regressionsanalysen att ju högre arbetsrelaterade krav desto högre grad av utmattning i enlighet med hypotes ett (H1), till skillnad från arbetsrelaterade resurser som inte predicerade utmattning, i strid mot hypotes två (H2).

Tabell 2. Standardiserade Betakoefficienter (β), t-värde (t) samt signifikansnivå (p). Tabellen gäller relationer mellan arbetsrelaterade krav respektive arbetsrelaterade resurser och utmattning, efter kontroll för de sex demografiska variablerna (ålder, kön, sysselsättningsgrad, storlek på barngrupp, typ av barngrupp samt utbildningsnivå).

Outcome	***R*² change**	**Beta (β)**	**df**	***F change***	**t**	**p**
Utmattning	.387		2, 11	38.40		<.001
		.61 krav			7.79	<.001
		-.07 resurser			-.89	.378

Regressionsanalys för kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav respektive rollkonflikter och utmattning

I steg två för modellen i den andra analysen var de fyra typerna av arbetsrelaterade krav: kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav och rollkonflikter prediktorvariabler och utmattning var responsvariabel. Modellen förklarade 39,1 % av variansen i utmattning efter kontroll för de demografiska variablerna. Den andra regressionsanalysen visade att känslomässiga krav var den starkaste prediktorn för utmattning. Således visade resultatet att ju högre grad av känslomässiga och kvantitativa krav desto högre grad av utmattning, vilket besvarar den tredje frågeställningen i föreliggande studie. Arbetstempo och rollkonflikter bidrog inte signifikant till variansen i utmattning.

Tabell 3. Standardiserade Betakoefficienter (β), t-värde (t) samt signifikansnivå (p). Tabellen gäller relationer mellan de fyra typerna av arbetsrelaterade krav och utmattning efter kontroll för de sex demografiska variablerna (ålder, kön, sysselsättningsgrad, storlek på barngrupp, typ av barngrupp samt utbildningsnivå).

Outcome	R^2 change	Beta (β)	df	*F change*	t	p
Utmattning	.391		4, 10	19.19		<.001
		.20 kvantitativa krav			2.08	.040
		.09 arbetstempo			.91	.367
		.34 känslomässiga krav			3.20	.002
		.13 rollkonflikter			1.18	.241

Regressionsanalys för socialt stöd från överordnad, socialt stöd från kollegor, inflytande respektive rolltydlighet och utmattning

I steg två för modellen i den tredje analysen var de fyra typerna av arbetsrelaterade resurser: socialt stöd från överordnad, socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet prediktorvariabler och utmattning var responsvariabel. Modellen förklarade 9,6 % av variansen i utmattning efter kontroll för de demografiska variablerna. Modellen visade att när förskolepersonalen hade högre grad av socialt stöd från överordnad skattade de lägre grad av utmattning, vilket besvarar den tredje frågeställningen i föreliggande studie. Socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet bidrog inte signifikant till variansen i utmattning.

Tabell 4. Standardiserade Betakoefficienter (β), t-värde (t) samt signifikansnivå (p). Tabellen gäller relationer mellan de fyra typerna av arbetsrelaterade resurser och utmattning efter kontroll för de sex demografiska variablerna (ålder, kön, sysselsättningsgrad, storlek på barngrupp, typ av barngrupp samt utbildningsnivå).

Outcome	R^2 change	Beta (β)	df	*F change*	t	p
Utmattning	.096		4, 103	3.01		.021
		-.22 Socialt stöd från överordnad			-2.25	.027
		-.11 Socialt stöd från kollegor			-1.16	.250
		-.11 Inflytande			-1.10	.275
		-.01 Rolltydlighet			-.07	.941

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att undersöka *om* samt i sådant fall *hur* arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser kan predicera utmattning hos förskolepersonal. Studien avsåg även att undersöka vilka typer av arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser som starkast predicerade utmattning.

Resultatdiskussion

Föreliggande studies resultat gav stöd till hypotes ett (H1) då sambandet visade att när förskolepersonalen skattade att de upplevde höga arbetsrelaterade krav skattade de också högre grad av utmattning. Arbetsrelaterade krav visade sig således predicera utmattning med ett positivt samband i linje med forskning av Ahmad et al. (2021) som visat att förskollärare upplever högre grad av utmattning när de utsätts för höga arbetsrelaterade krav. Stöd återfanns även för hypotes tre (H3) då arbetsrelaterade krav var en starkare prediktor för utmattning än arbetsrelaterade resurser i linje med tidigare forskning som har visat att arbetsrelaterade krav är en starkare prediktor för utmattning än bristande arbetsrelaterade resurser, då dessa endast har en lindrande effekt på utfallet av arbetsrelaterade krav (Bao et al., 2022). Tidigare forskning har också visat att höga arbetsrelaterade krav spelar en särskild roll för utvecklingen av utmattning (Seidler et al. 2014). Föreliggande studies stöd för hypotes tre (H3) innebär att arbetsrelaterade krav tycks vara en större riskfaktor för förskolepersonal än bristande arbetsrelaterade resurser när det kommer till utmattningsproblematik. Det återfanns inget stöd för hypotes två

(H2) eftersom arbetsrelaterade resurser inte bidrog signifikant till variansen i utmattning i den första regressionsanalysen. Resultaten i föreliggande studie var oberoende av de demografiska kontrollvariablerna kön, ålder, anställningsgrad i procent, storlek på barngrupp, utbildningsnivå och typ av barngrupp. Avsaknaden av stöd för hypotes två (H2) kan ifrågasätta viss tidigare forskning som visat att arbetsrelaterade resurser kan predicera utmattning bland förskollärare och att förskolepersonalen löper högre risk för utmattning när de arbetsrelaterade kraven är höga och de arbetsrelaterade resurserna är begränsade (se Ahmad et al., 2021). Resultatet går att koppla till JD-R teorin som utgår från att höga arbetsrelaterade krav leder till mental ohälsa (Demerouti & Bakker, 2011). Den första analysen i föreliggande studie visade att arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser tillsammans predicerade utmattning vilket ger stöd för JD-R teorin.

Föreliggande studies resultat visade i den första analysen att arbetsrelaterade krav kunde predicera utmattning genom att den aggregerade variabeln krav bidrog till variansen i utmattning. Den andra och tredje analysen i föreliggande studie genomfördes i syfte att besvara studiens tredje frågeställning som avsåg undersöka vilka typer av arbetsrelaterade krav respektive resurser som starkast kunde predicera utmattning. I studiens andra analys framkom att av de fyra typerna av arbetsrelaterade krav var känslomässiga krav den typen av krav som var den starkaste prediktorn för utmattning för förskolepersonal. Även kvantitativa krav bidrog signifikant till variansen i utmattning. När känslomässiga och kvantitativa krav ökade så ökade också graden av utmattning. Enligt tidigare forskning kan kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav och rollkonflikter positivt predicera utmattning vilket innebär att när dessa krav ökar så ökar också graden av utmattning (Bakker & Demerouti, 2017; Tuxer & Bradley, 2015). Således styrker resultatet av föreliggande studie JD-R teorin för känslomässiga och kvantitativa krav, men inte för arbetstempo och rollkonflikter. Även om arbetsrelaterade resurser inte bidrog till variansen i utmattning när de förekom i samma modell som arbetsrelaterade krav framkom i den tredje analysen att arbetsrelaterade resurser kunde predicera utmattning. Av de fyra typerna av arbetsrelaterade resurser var socialt stöd från överordnad den starkaste prediktorn för utmattning. När det sociala stödet från överordnad ökade så minskade graden av utmattning. Enligt tidigare forskning kan socialt stöd från överordnad, socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet predicera utmattning med ett negativt samband, vilket innebär att när dessa resurser ökar så minskar graden av utmattning (Bakker & Demerouti, 2017). Således

styrker resultatet av föreliggande studie JD-R teorin för socialt stöd från överordnad, men inte för socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet. Studiens resultat kunde därmed påvisa att de som har starkt socialt stöd från överordnad löper minskad risk för utmattning och de som upplever höga känslomässiga och kvantitativa krav löper högre risk för utmattning. Utifrån JD-R teorin görs antagandet att socialt stöd från överordnad, socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet negativt kan predicera utmattning vilket innebär att när dessa resurser ökar så minskar graden av utmattning (Bakker & Demerouti, 2017). Således styrker resultatet av föreliggande studie JD-R teorin för socialt stöd från överordnad, men inte för socialt stöd från kollegor, inflytande och rolltydlighet.

Föreliggande studie besvarar inte hur stor del av sjukfrånvaron i den studerade kommunen som beror på utmattning hos personalen, men resultatet indikerar att utmattning kan ligga till grund för en del av sjukfrånvaron. Långvarig utmattning kan leda till utmattningssyndrom (Grossi et al., 2015) vilket ofta leder till långvariga sjukskrivningar som innebär stora ekonomiska kostnader för organisationen i form av sjuklön, men också andra indirekta kostnader i form av bland annat rekrytering av vikarier (Bakker & Demerouti, 2017; Kaufmann & Kaufmann, 2016). Baserat på föreliggande studies deskriptiva resultat upplever förskolepersonalen i den undersökta kommunen relativt höga arbetsrelaterade krav i kombination med relativt höga arbetsrelaterade resurser. De höga arbetsrelaterade kraven kan leda till att personalen drabbas av symtom som reducerad mental energikapacitet, fysisk trötthet, en oförmåga att hantera vardagens krav, sömnstörningar, koncentrationssvårigheter, minnesstörningar och emotionell instabilitet (Grossi et al., 2015, Saboonchi et al., 2012). Dessa symtom drabbar individer på ett personligt plan, men drabbar i förlängningen också kommunen på ett organisatoriskt plan eftersom personal som drabbas av utmattning kan leda till stora kostnader i form av exempelvis långa sjukskrivningar och försämrad arbetsplatskultur (Bakker & Demerouti, 2017; Kaufmann & Kaufmann, 2016). Då personalen i den studerade kommunen upplevde att de hade relativt goda arbetsrelaterade resurser i kombination med relativt höga arbetsrelaterade krav behöver de inte nödvändigtvis riskera att drabbas av stressrelaterade symptom, eftersom ett antagande utifrån JD-R modellen är att utmanande men resursstarka arbetsmiljöer skapar förutsättningar för en tillfredsställande arbetsmiljö (Demerouti & Bakker, 2011).

Metoddiskussion

En möjlig brist i föreliggande studie gällande metoden var att urvalet kom från en och samma kommun, vilket kan medföra att resultatet inte kan generaliseras till befolkningen, vilket kan antas försvaga studiens reliabilitet. Urvalsmetoder som inte är randomiserade för populationen har lägre reliabilitet (Christensen, 2004; Hayes, 2000). Det är svårt att dra en slutsats om att den undersökta kommunen skulle vara representativ för all personal inom förskolan. En annan potentiell brist kan ha varit enkätens utformning. Enkäten var utformad på ett sådant sätt att respondenterna kunde se samtliga enkätfrågor på en gång. Enkätens utformning kan ha medfört att de tillfrågade valde att avstå från att medverka på grund av deras första intryck av frågorna då det kan ha upplevts som många frågor samt personliga eller känsliga frågor. Ordningen på frågorna i enkäten var inte randomiserad, vilket gör att liknande frågor var placerade efter varandra i den tredje delen av enkäten rörande arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser. Detta kan ha medfört att respondenterna besvarade frågorna utifrån vad de tror att de förväntades att svara som ett resultat av bias (se Christensen, 2004; Hayes, 2000). Ytterligare en möjlig ovidkommande variabel var att respondenterna vid tidpunkten för studien kan ha varit påverkade av omständigheter på sin specifika arbetsplats eller i privatlivet som kan ha påverkat svaren på enkätfrågorna. Föreliggande studie var i form av en tvärsnittsstudie vilket gör att det är svårt att veta om resultatet beror på tillfälliga omständigheter eller om resultatet är representativt över tid eftersom respondenterna har svarat utifrån sin personliga dagsform. Designen i föreliggande studie är ytterligare en svaghet för studiens validitet då det med en korrelationell design inte går att påvisa några kausala samband (Christensen, 2004; Hayes, 2000) mellan arbetsrelaterade krav respektive resurser och utmattning. Designen medför således att det inte går att utesluta att resultatet beror på andra variabler än de som avsåg undersökas.

Praktisk relevans & vidare forskning

Resultatet av föreliggande studie kan i praktiken användas av den undersökta arbetsgivaren för att förbättra och optimera det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förskoleverksamhet och förhoppningsvis förbättra arbetsmiljöförhållanden för förskolepersonal. Vad gäller krav visade denna studie att personalen inom förskolan var mer utmattade om de utsattes för höga känslomässiga krav samt höga kvantitativa krav. Variabeln känslomässiga krav bestod av tre frågor, se bilaga 1, som indikerar på att det

kan vara av vikt att minska känslomässigt påfrestande situationer, begränsa hanteringen av andra människors personliga problem, samt satsa på att göra arbetet mindre känslomässigt krävande. Krävande arbetsuppgifter med höga känslomässiga krav är energikrävande och kan leda till utmattning (Demerouti & Bakker, 2011). Variabeln kvantitativa krav bestod av tre frågor, se bilaga 1, som indikerar på att det kan vara av vikt att minska arbetsbelastningen genom att fördela arbetet jämnt och arbeta för att skapa mer utrymme till att slutföra arbetsuppgifter, vilket förslagsvis skulle kunna lösas genom högre grundbemanning då Demerouti och Bakker (2011) lyfter att hög arbetsbelastning leder till utmattning. Vad gäller resurser visade föreliggande studie att resurser som aggregerade variabel inte bidrog till variansen i utmattning. Däremot visade den tredje analysen att personalen inom förskolan var mindre utmattade om de fick hög grad av socialt stöd från överordnad. Variabeln socialt stöd från överordnad bestod av två frågor, se bilaga 1, som indikerade att det kan vara av vikt att de överordnade inom förskolan tar sig tid att lyssna på problem rörande arbetet samt hjälper till med det dagliga arbetet vid behov. Hög grad av stöd från överordnad i form av bland annat feedback och närvaro ökar sannolikheten att uppnå organisatoriska mål (Demerouti & Bakker, 2011). Eftersom arbetsrelaterade krav inte behöver vara enbart negativa, och studier där man använt sig av JD-R modellen tyder på att anställda presterar bäst i utmanande, men resursstarka arbetsmiljöer (Demerouti & Bakker, 2011) skulle det kunna vara av vikt att göra störst satsning på att tillhandahålla tillräckliga resurser.

Personal i förskolan tenderar att vara särskilt utsatta för påfrestande arbetsmiljöfaktorer vilket ökar risken att drabbas av stressrelaterad ohälsa som exempelvis utmattning (Farewell et al., 2022). Med bakgrund i detta kan det vara av vikt att framtida forskning fortsätter undersöka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön i förskoleverksamhet. Vidare forskning skulle kunna ge en ökad förståelse för hur arbetsförhållanden i förskolan ska kunna förbättras för att minska den höga sjukfrånvaron bland förskolepersonal. I dagsläget finns ett begränsat antal studier som berör förskolepersonal med JD-R teorin som utgångspunkt, ytterst få av dessa studier har genomförts i Sverige. Eftersom förskoleverksamhet skiljer sig åt i olika länder, exempelvis med avseende på läroplan och förskolans tillgänglighet (Europakommissionen, 2019), kan det vara av vikt att undersöka specifika förutsättningar i olika länder. Ett intressant forskningsperspektiv skulle kunna vara att jämföra arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser mellan länder med olika

juridiska förutsättningar. Exempelvis att jämföra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Sverige med arbetsmiljön i länder som har lagstadgat exempelvis hur stora barngrupperna får vara.

Ytterligare rekommendationer för vidare forskning är att nå ut till fler organisationer och till ett större urval av förskolepersonal, vilket skulle göra forskningen mer generaliserbar. Då det inte återfanns stöd för att arbetsrelaterade resurser predicerade utmattning skulle vidare forskning kunna undersöka andra typer av arbetsrelaterade resurser än vad som undersöktes i föreliggande studie. Sådan vidare forskning är relevant då tidigare forskning indikerar på att både arbetsrelaterade krav och arbetsrelaterade resurser kan predicera utmattning (se Bao et al., 2022; Demerouti och Bakker, 2011; Seidler et al.,2014). Vi anser att det skulle vara intressant att vidare undersöka vilka andra typer av arbetsrelaterade resurser som kan ge bäst motståndskraft mot utmattningsproblematik.

Slutsats

I linje med tidigare forskning har föreliggande studie visat att arbetsrelaterade krav kan predicera utmattning med ett positivt statistiskt samband samt att höga krav är en större riskfaktor för utmattningsproblematik än bristande resurser hos förskolepersonal i Sverige. I strid med tidigare forskning har föreliggande studie visat att arbetsrelaterade resurser i jämförelse med arbetsrelaterade krav inte kan predicera utmattning hos förskolepersonal i Sverige. Sammanfattningsvis hade den undersökta förskolepersonalen högre grad av utmattning om de var utsatta för höga arbetsrelaterade krav, främst i form av känslomässiga krav och kvantitativa krav. Den undersökta förskolepersonalen hade lägre grad av utmattning när de hade tillgång till höga arbetsrelaterade resurser, främst i form av socialt stöd från överordnad.

Referenslista

Agevall, L. (2005): Välfärdens organisering och demokratin – en analys av New Public Management. [Doktorsavhandling, Växjö universitet]. *Växjö University Press.*

Ahmad, J., Fairos, S. S., & Kok, B. T. (2021). Job Demands-Resources Model and Burnout among Penang Preschool Teachers: The Mediating Role of Work Engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology, 25*(3), 6679–6691.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056

Bao, H., Liu, C., Ma, J., Feng, J., & He, H. (2022). When job resources function as a stress buffer: A resource allocation perspective of the job demands-resources model. *Personality and Individual Differences, 192*, 1–6. https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111591

Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health. 17*(9), 3179. https://doi.org/10.3390/ijerph17093179

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2019). Burnout: moving beyond the status quo. *International Journal of Stress Management, 26*(1), 36–45. https://doi.org/10.1037/str0000088

Christensen, G. (2004). *Psykologins vetenskapsteori - en introduktion.* (1 uppl.). Studentlitteratur AB.

Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress Factors and Solutions for the Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 180*, 907-915 https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.241.

COPSOQ III. (maj 2020). *Frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – COPSOQ III standardversion.* Copsoq.se https://copsoq.se/assets/documents/COPSOQIIIStandardversion_enkat.pdf

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The Job Demands– Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 37(*2), 01–09 https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974

Europakomissioen. (2019). *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition.* Eurydice Report. https://www.dzs.cz/sites/default/files/2021-11/Key_data_on_early_childhood_education_and_care_in_Europe.pdf

Farewell, C. V., Quinlan, J., Melnick, E., Powers, J., & Puma, J. (2022). Job demands and resources experienced by the early childhood education workforce serving high-need populations. *Early Childhood Education Journal, 50*(2), 197–206. https://doi.org/10.1007/s10643-020-01143-4

Försäkringskassan. (22 april 2020). *Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling.* Försäkringskassan. https://www.forsakringskassan.se/download/18.3a5418591814e228e441158/1657123531728/uppfoljning-av-sjukfranvarons-utveckling-2020-svar-pa-regeringsuppdrag-dnr-001382-2020.pdf

Försäkringskassan. (15 mars 2023). *Hur många är sjukskrivna?* Försäkringskassan. https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/sjuk/statistik-om-sjukpenning-och-rehabiliteringspenning/hur-manga-ar-sjukskrivna

Försäkringskassan. (u.å). *Sjuklön.* Försäkringskassan. https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/sjukdom-och-skada/sjuk-medarbetare-dag-1-90/sjuklon

Grossi, G., Perski, A., Osika, W., & Savic, I. (2015). Stress-related exhaustion disorder–clinical manifestation of burnout? A review of assessment methods, sleep impairments, cognitive disturbances, and neuro-biological and physiological changes in clinical burnout. *Scandinavian Journal of Psychology, 56*(6), 626-636. https://doi.org/10.1111/sjop.12251

Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 354–364. https://doi.org/10.1037/ocp0000053

Hayes, N. (2000). *Doing psychological research.* (1 uppl.). Open University Press.

Holmér, E. (31 mars 2023). *Utmattningssyndrom.* 1177 vårdguiden. https://www.1177.se/skane/sjukdomar--besvar/hjarna-och-nerver/utmattningssyndrom/

Jarl, M., Fredriksson, A., & Persson, S. (2011). New Public Management in Public Education: A Catalyst For The Professionalization of Swedish School Principals. *Public Administration, 90*(2), 429–444. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.01995.x

Kaltenbrunner, M., Bengtsson, L., Mathiassen, S. E., Högberg, H., & Engström, M. (2019). Staff perception of Lean, care-giving, thriving and exhaustion: a longitudinal study in primary care. *BMC Health Services Research, 19*(652). https://doi.org/10.1186/s12913-019-4502-6

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning* (uppl. 4). Studentlitteratur.

Lambert, E. G., Elechi, O. O., & Otu, S. (2021). Testing the job demands-resources model in explaining life satisfaction of nigerian correctional staff. *Psychology, Crime & Law. 47*, 202–223. https://doi.org/10.1080/1068316X.2021.1909020

Lizano, E. L., & Mor Barak, M. (2015). Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Children and Youth Services Review, 55,* 18–28. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2015.05.005

Nordhall, O., Kenz, I., & Saboonchi, F. (2018). Predicting general mental health and exhaustion: the role of emotion and cognition components of personal and collective work-identity. *Heliyon, 4*(8). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2018.e00735

Saboonchi, F., Perski, A., & Grossi, G. (2012). Validation of Karolinska Exhaustion Scale: psychometric properties of a measure of exhaustion syndrome. *Scandinavian journal of caring Sciences. 27*(4),1010–1017. https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2012.01089.x

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204–220. http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406

Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Reidel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 9*(10). https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10

Sjödin, F. (2012). Niose in the preeschool – health and preventative measures. [Doktorsavhandling, Umeå universitet]. *Umeå Universety medical dissertiations.*

Skolverket. (2017). *Måluppfyllelse i förskolan.* Skolverket. https://www.skolverket.se/publikationsserier/allmanna-rad/2017/allmanna-rad-om-maluppfyllelse-i-forskolan?id=3749

Sveriges Kommuner och Regioner. (2017). *Sjukfrånvaro i Kommuner och Landsting - vad är problemet?* Sveriges Kommuner och Regioner. https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/sjukfranvaroikommunerochlandsting.65507.html

Sveriges Kommuner och Regioner. (2023). *Förskolans arbetsmiljö.* Sveriges Kommuner och Regioner. https://skr.se/skr/skolakulturfritid/forskolagrundochgymnasieskolakomvux/forskola/forskolansarbetsmiljo.46826.html

Sveriges Lärare. (2022). *Varannan barngrupp för stor i förskolan.* Sveriges Lärare. https://www.sverigeslarare.se/om-oss/opinion-debatt/undersokningar/varannan-barngrupp-for-stor/

Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2015). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology, 35*(8), 1006–1024. https://doi.org/10.1080/01443410.2014.912260

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.* Vetenskapsrådet. Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (vr.se)

Währborg, P. (2009). *Stress och den nya ohälsan.* (2 uppl.). Natur & Kultur

Bilagor

Bilaga 1.

En enkät som berör din arbetsmiljö

Det är inte meningen att du ska fylla i enkäten med hjälp från andra. Kom ihåg att det inte finns några rätt eller fel, det handlar om vad du själv tycker och tänker. Markera det svar som motsvarar rätt svarsalternativ för dig.

Kön

Svarsalternativ:

- Man
- Kvinna

Ålder

Svarsalternativ:

- fritext

Storlek på barngrupp per pedagog

Exempel: 21 barn och 3 pedagoger leder till 7 barn per pedagog (21/3=7).

Ange siffra för antal barn/pedagog

Svarsalternativ:

- fritext

Typ av barngrupp

Ange det alternativ som närmast stämmer in på din arbetssituation/den typ av barngrupp du oftast arbetar i

Svarsalternativ:

- småbarn (1-3)
- Storbarn (3-5)

Utbildningsnivå

Svarsalternativ:

- Relevant högskoleutbildning (exempelvis förskollärarprogrammet)

- Barnskötarutbildning (gymnasienivå eller yrkeshögskola)
- Ingen relevant utbildning

Anställningsgrad i procent (av 100%)

Svarsalternativ:

- Fritext

Frågor rörande din Hälsa

Besvara nedanstående frågor utifrån hur du känt dig den senaste tiden. Markera det alternativ som bäst stämmer in på dig. **1=Aldrig 2= Sällan 3= Ibland 4 = Ofta 5 = Alltid**

Har Du haft problem med något av följande under den senaste månaden?

1 Komma ihåg namn, datum eller ärenden Du ska göra

☐

2 Komma ihåg saker som är/varit viktiga för dig att utföra i ditt yrke

☐

3 Fullfölja en tankebana

☐

4 Föra samtal med dig själv

☐

5 Orientera dig i tid eller rum

☐

6 Kortvarig känsla att vara frånvarande

☐

7 Koncentrera dig på en längre text, nyhetsartikel eller bok

☐

8 Svårt att somna

☐

9 Vakna tidigt och inte kunna somna om

☐

10 Ökat sömnbehov

☐

11 Vara trött för jämnan

☐

12 Känna den sortens trötthet som inte går att vila bort

☐

13 Dina ”batterier” är uttömda

☐

14 Du har fått nog

☐

15 Extra hjärtslag eller snabb puls

☐

16 Andningsproblem eller ont i bröstet

☐

17 Problem med balans, yrsel eller tinnitus

☐

18 Muskeldarrningar eller ryckningar

☐

19 Muskelsvaghet eller domningar i armar och ben

☐

20 Vacklande humör

☐

21 Mer lättrörd känslomässigt nuförtiden

☐

22 Mer irritation eller ilsken nuförtiden

☐

23 Svårt att kontrollera dina känslor

□

24 Känner mycket oro eller ångest

□

25 Känner dig väldigt ledsen

□

26 Känner dig deprimerad

□

Frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Nästkommande frågor handlar om arbetsförhållanden, hälsa och trivsel. Frågorna handlar om hur du känner, uppfattar och upplever att det fungerar för dig.
Följande frågor har denna skala:

1 = I mycket liten grad 2 = I liten grad 3 = Delvis 4 = I hög grad 5 = I mycket hög grad

Krav

Kvantitativa krav (vilken typ av krav frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?
Hur ofta händer der det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?
Kommer du efter med ditt arbete?

Arbetstempo (vilken typ av krav frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?
Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?

Känslomässiga krav (vilken typ av krav frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?
Måste du hantera andra människors personliga problem i ditt arbete?
Är ditt arbete känslomässigt krävande?

Rollkonflikter (vilken typ av krav frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?
Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?
Måste du ibland göra saker i ditt arbete som verkar onödiga?

Resurser

Socialt stöd från överordnad (vilken typ av resurs frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?
Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?

Socialt stöd från kollegor (vilken typ av resurs frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?
Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?

Inflytande (vilken typ av resurs frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?
Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?
Kan du påverka din arbetsmängd?
Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?

Rolltydlighet (vilken typ av resurs frågan behandlade framgick inte för respondenterna)

Finns det klara mål för ditt arbete?

Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?

Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?

Bilaga 2.

Missivbrev

Hej,

Vi är två studenter som studerar personal- och arbetslivsprogrammet med inriktning psykologi vid Högskolan i Gävle. Vi vill nu fråga dig om du vill delta i denna studie till vårt examensarbete. Syftet med studien är att undersöka olika faktorer i arbetsmiljön för förskolepersonal samt hur dessa faktorer påverkar hälsa.

Studien kommer att genomföras i form av följande enkät som finns tillgänglig från 27/3–2023 till och med 20/4–2023*, påminnelser kommer att skickas ut kontinuerligt under svarstiden. Enkätfrågorna kommer beröra din hälsa och din arbetssituation. Enkäten beräknas ta cirka 7 minuter att genomföra. Ingen obehörig kommer att ha tillgång till det insamlade materialet, redovisningen av resultatet kommer att ske så att ingen deltagare kan identifieras och materialet kommer att förstöras när examensarbetet är godkänt. Personuppgifter kommer behandlas konfidentiellt. Deltagandet är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan utan att delge varför.

Resultatet kommer att presenteras i en skriftlig rapport. Om du vill ta del av studien har du möjlighet att ta del av en kopia av rapporten när studien är slutförd.

Genom att skicka in enkäten ger du ditt informerade samtycke till ovan nämnda villkor för deltagande. Har du några frågor om studien eller enkäten är du varmt välkommen att höra av dig till oss.

Vänligen,

Olivia Vikström och Emelie Bergqvist
Vid frågor kontakta
Uppsatsskrivare:
Olivia Vikström 0761789797
Emelie Bergqvist 0704349688
Handledare:
Ola Nordhall ola.nordhall@hig.se

**Datumen ändrades under svarstiden då svarstiden behövde förlängas.*

Bilaga 3.

Tabell 5. Steg 1 i samtliga regressionsanalyser. Kontroll för de demografiska variablerna (ålder, kön, sysselsättningsgrad, storlek på barngrupp, typ av barngrupp samt utbildningsnivå).

Outcome	R^2	**Beta (β)**	**df**	**F**	**t**	**p**
Utmattning	.085		6, 11	1.66		.138
		-.90 ålder			-.91	.368
		.20 storlek på barngrupp			2.05	.043
		-.01 anställningsgrad			-.06	.954
		.004 kön			.05	.962
		-.26 typ av barngrupp			-2.69	.008
		-.02 utbildningsnivå			-.21	.834

Modellen för kontrollvariablerna var inte signifikant. De demografiska variablerna bidrog således inte till variansen i utmattning.