



Handelshögskolan

Karlstad Business School

Olivia Broström & Sofia Larsson

"Det kanske funkar när man jobbar med maskiner, men det funkar inte när man jobbar med barn"

- En kvalitativ studie om förskolepersonals återhämtning

"It might work when you work with machines, but it doesn't work when you work with children"

- A qualitative study on the recovery of preschool staff

Arbetsvetenskap

C-uppsats

Termin: VT 2023
Handledare: Lars Ivarsson

Handelshögskolan
Karlstads universitet 651 88 Karlstad
Tel: 054 700 10 00
E-post: handels@kau.se kau.se/hhk

Förord

Vi vill rikta ett extra stort tack till alla våra respondenter som tog sig tid och gjorde det möjligt för oss att genomföra vår undersökning. Vi är enormt tacksamma över att ni öppet och ärligt besvarat våra frågor och gett oss en inblick i ert liv och er yrkesroll. Hoppas ni förstår hur viktiga ni är, inte bara för oss, utan för hela samhället. Vi vill också rikta ett tack till vår handledare Lars Ivarsson som med sin värdefulla feedback och konstruktiva kritik har gjort oss och vår uppsats bättre. Tack för all tid du gett oss, alla långa diskussioner och alla ovärderliga idéer som tagit oss framåt i denna resa.

Vi vill även rikta ett tack till varandra som, trots att vi inte var bekanta sedan tidigare har kämpat, stöttat och motiverat varandra, under både med och motgångar under denna lärorika process. Vi har gemensamt arbetat med uppsatsen och vi har båda två, på ett likvärdigt sätt, tagit ansvar i processen.

Karlstad, juni 2023.

Olivia Broström och Sofia Larsson

Sammanfattning

Syftet med denna kvalitativa studie är att undersöka huruvida förskolepersonal upplever att deras återhämtning påverkas utifrån de krav som ställs på dem i deras arbete, i kombination med vilket beslutsutrymme och kontroll de har i samband med socialt stöd i arbetet och hur dessa korrelerar. Studien syftar även till att få en ökad förståelse för vilka strategier till återhämtning som förskolepersonal har under och utanför sitt arbete, samt vilka faktorer som kan bidra till problematik kring att kunna återhämta sig under arbetet. I vårt teoretiska avsnitt har vi berört relevanta begrepp och teorier som ligger till grund för vårt avsnitt där vi presenterar vår analys och vårt resultat. I vår teoribakgrund har vi utgått från återhämtning som begrepp och vad detta innebär, vidare har vi sett till tidigare forskning om vilka strategier som ses som de mest centrala till återhämtning och hur gruppen förskolepersonal har upplevt problematik kring arbetsmiljöproblem och återhämtning. Vi har även valt att se på förskolepersonalens arbetssituation utifrån krav-, kontroll- och stödmodellen. I metoddelen redogörs hur vi har gått tillväga under hela arbetsprocessen. Vi har genomfört totalt nio intervjuer där vårt insamlade material har kopplats ihop med vår teoretiska referensram i resultat och analyskapitlet. Här redogörs hur vi ser de utmaningar som förskolepersonal upplever kring återhämtning i sitt arbete och hur dessa påverkas utifrån de krav som ställs på dem i kombination med vilken egenkontroll i relation till stöd som de upplever i sitt arbete. Avslutningsvis redogör vi för våra slutsatser som vi kunnat dra utifrån våra frågeställningar med en diskussion kring vilka styrkor och svagheter studien besitter, samt förslag på framtida forskning till vårt berörda studieämne.

Nyckelord: *Återhämtning, förskolepersonal, arbetsmiljö, stress, krav och kontroll, socialt stöd, resurser*

Innehållsförteckning

1. Inledning

.....	6
1.1 Problembakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar.....	7
1.3 Disposition.....	8
2. Teoretisk referensram	9
2.1 Återhämtning	9
2.1.1 Intern och extern återhämtning.....	11
2.1.2 Strategier för återhämtning.....	12
2.2 Krav, kontroll och stödmodellen.....	13
2.3 Krav.....	13
2.3.1. Kvalitativa krav	14
2.3.2. Emotionella krav.....	14
2.3.3. Kognitiva krav.....	15
2.3.4 Kvantitativa krav	15
2.4 Kontroll.....	16
2.5 Krav- och kontrollmodellen	16
2.6 Stöd.....	17
3. Metod	19
3.1 Val av metod	19
3.2 Urval	19
3.3 Intervjuguide.....	20
3.4 Tillvägagångssätt vid intervjuer.....	21
3.5 Insamling, bearbetning och analys av material.....	22
3.6 Etiska övervägande.....	22
3.7 Undersökningens kvalité	23
4. Analys och resultat.....	25
4.1 Upplevelsen av återhämtning under arbetet	25
4.1.1 Möjlighet till pauser under arbetet	25
4.1.2 Strategier till återhämtning under arbetet.....	26
4.1.3 Den obetalda rasten	28
4.2 Upplevelsen av återhämtning utanför arbetet	29
4.2.1 Strategier till återhämtning efter arbetet.....	29

4.3 Krav, kontroll och stöd	30
4.3.1 Kvantitativa krav	31
4.3.2 Kognitiva krav	32
4.3.3 Emotionella krav i arbetet	34
4.3.4 Kontroll i arbetet	35
4.3.5 Stöd från kollegor och chefer	36
4.4 Faktorer som bidrar till svårigheter till återhämtning under arbetet	37
4.4.1 Vikariers påverkan.....	38
4.4.2 Kompensatoriska faktorer.....	38
5. Sammanfattande diskussion.....	40
5.1 Slutsatser	40
5.1.1 På vilket sätt upplever förskolepersonal att de får återhämtning i och utanför sitt arbete?	40
5.1.2 Hur påverkar verksamhetens organisering upplevelsen av återhämtning?	41
5.1.3 Vilka faktorer upplevs som problematiska för förskolepersonalens återhämtning under arbetet?	41
5.2 Diskussion.....	42
5.3 Förslag till framtida forskning	42
6. Referenslista	43
Bilaga 1. Informationsbrev	47
Bilaga 2. Samtyckesblankett.....	49
Bilaga 3. Intervjuguide	50

1. Inledning

Till att börja med kommer vi att ge en beskrivning av vår problembakgrund. Problembakgrunden är det som vi har haft som grund i vår studie och som således ska ge en förståelse till vårt val av område och varför detta är av intresse att undersöka. Efter inledningen samt beskrivningen av problembakgrunden kommer vi att introducera vårt syfte, våra frågeställningar samt avgränsningar och disposition.

1.1 Problembakgrund

Dagens arbetsliv kännetecknas av ett allt mer uppskruvat tempo där vi ser att företag och organisationer präglas av styrsystem som till exempel *lean production*, vilket kännetecknas av en resurssnål eller mager produktion, även så kallat *just in time*. Några av de grundläggande principerna som gäller utifrån lean handlar om att ingenting är statiskt och att alla processer därför kan förbättras. Kunden är tydligt i fokus och det som inte ses som värdeskapande för kunden behöver identifieras och elimineras, vilket kan handla om till exempel för stor bemanning, onödiga förflyttningar i processer, överproduktion och så vidare. Tidigare sågs denna typ av organisationskultur som typisk inom produktion av varor men idag tränger den sig in allt mer även inom tjänsteproduktion (Granberg 2011, s. 132 f). Även i den offentliga sektorn ser man liknande tendenser i och med idén om New public management (NPM) som myntades av Hood under 1990-talet. NPM handlar om att den offentliga sektorn allt mer tar efter den privata sektorn i och med idén om att erbjuda tjänster med ett tydligt kundfokus och en kostnadsmedvetenhet, vilket också ska bidra till bland annat en bättre kvalitetsstyrning (Hood 1991, s. 15). Till följd av denna utveckling samt de ökade kraven kan man se att den psykiska ohälsan sedan 2010 har ökat och idag är det den vanligaste anledningen till sjukskrivning (Försäkringskassan 2022). Men vart går gränsen för att stress och krav i arbetet blir ett problem och att det faktiskt kan leda till dessa besvär? Och hur kan man arbeta med krav och stress för att dessa inte ska upplevas som en börda? För visst är det svårt att se ett arbete som inte innefattar någon typ av krav på prestation eller arbetsuppgifter? Utifrån ett hälsoperspektiv behöver inte krav och/eller stress vara skadligt, så länge det också finns utrymme för tillräcklig återhämtning. Återhämtning kan sägas vara ett samlingsnamn för flera olika typer av insatser för att samla energi. Återhämtning kan bestå av exempelvis sömn, vila, pauser eller aktiviteter som ger energi (Sahlgrenska 2021). Det låter så lätt, så varför är det så svårt? Och vad är det som gör att dessa relativt enkla och "lätta" medel inte kan användas i tillräckligt stor utsträckning för att vi ska få bukt med problemen med den psykiska ohälsan?

För att undersöka detta har vi valt att göra en intervjustudie på en yrkesgrupp där många vittnar om en vardag som kantas av många olika typer av krav, nämligen förskolepersonal. Förskolepersonalens arbetsmiljö karaktäriseras av fysiska utmaningar så som många lyft, höga ljudnivåer och ergonomiska utmaningar då exempelvis bord och stolar ofta är anpassade för små barn. Det rapporteras även om psykosociala utmaningar som exempelvis stora barngrupper och brist på vikarier som leder till en stor kognitiv belastning och stress (Arbetsmiljöupplysningen u.å.). Alvinus och Svensén (2020, s. 47) förklarar att just

förskolläraryrket har förändrats avsevärt under de senaste decennierna och att förskollärare idag är en yrkesgrupp som är hårt drabbad av stress, stressrelaterade påföljder och olika typer av organisatoriska arbetsmiljöproblem. Likt andra kvinnodominerade yrken ställer det också krav på ett individuellt och socialt engagemang, med högre krav på en balans mellan arbetsliv och privatliv.

Förskolan som verksamhet har genomgått stora förändringar under de senaste årtiondena och år 1975 infördes den allmänna förskolan i Sverige, vilket var ett politiskt beslut som till stor del grundades i behovet att få ut allt fler kvinnor i arbete (Vi lärare 2018). Från att förskolan tidigare främst varit en del i socialpolitiken, har förskolan under slutet av 1990 till 2000-talets första decennier mer och mer sammanlänkas med utbildningspolitiken. År 1996 blev förskolan en del av det svenska utbildningssystemet och 1998 fick förskolan sin första läroplan (Riddersporre & Persson 2010, s. 26). Den första läroplanen för förskolan kom 1998, och sedan dess har det gjorts ett antal revideringar, varav den senaste, Lpfö 18, har varit aktuell sedan den första juni 2019 (Skolverket 2018, s. 5). I och med de förändringar förskolan som verksamhet har genomgått under det senaste århundradet har även förskolläraryrket påverkats markant, vilket kan ses ur ett professionaliseringsperspektiv. Innan 1975 var förskolan var tämligen oreglerad och när förskolan startades för cirka hundra år sedan såg man helst att kvinnorna som arbetade där hade en examen från ett barnträdgårdsseminarium, vilket var en tvåårig utbildning. Vad som karakteriserade de så kallade "barnträdgårdsledarinnorna" var att de flesta såg på deras arbete som ett kall där barnens behov kom före deras egna och ibland förekom till och med ideellt arbete (Vi lärare 2018). Utbildningen till förskollärare blev akademisk 1977 och 2001 blev utbildningen förlängd till tre och ett halvt år till att i nutid bli en utbildning som leder till särskild lärarexamen för förskollärare (Skolvärlden 2015). Så vad har hänt med förskola på dessa 100 år? Jo, förskolan har gått från att vara en verksamhet med så stora ekonomiska utmaningar att personalen ibland fick "knacka dörr", med andra ord gå runt och be om pengar för att få in resurser, till att vara en skattefinansierad verksamhet där personalen nu bör ha en akademisk utbildning för att få arbeta. Ett arbete där det ska erbjudas pedagogisk omsorg utifrån tydliga styrdokument. Trots denna utveckling präglas som sagt förskolan av vissa typer av utmaningar, vilka kan komma att påverka förskolepersonalens hälsa och möjligheter till återhämtning (Arbetsmiljöupplysningen u.å.).

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår uppsats är därför att få en ökad förståelse för förskolepersonals upplevelse av hur deras återhämtning påverkas utifrån de krav som finns i deras arbete och kontrollen de har över sitt arbete i samband med socialt stöd. Vilka utmaningar de upplever med återhämtning från arbetet, samt på vilket sätt de återhämtar sig under och utanför arbetet.

Våra frågeställningar lyder enligt följande:

- *På vilket sätt upplever förskolepersonal att de får återhämtning i och utanför sitt arbete?*
- *Hur påverkar verksamhetens organisering upplevelsen av återhämtning?*

- *Vilka faktorer upplevs som problematiska för förskolepersonalens återhämtning under arbetet?*

1.3 Disposition

I följande kapitel kommer de teoretiska utgångspunkterna som ligger till grund för vår studie att presenteras. Uppsatsens tredje kapitel behandlar den metod och de tillvägagångssätt vi använt oss av. Efter metodkapitlet presenteras uppsatsens fjärde kapitel som består av vår analys och resultatdel, där tidigare begrepp och teorier som presenteras i teoriavsnittet kopplas samman med vår analys och resultatdel. I uppsatsens femte och sista kapitel framförs våra slutsatser följt av en diskussion om studiens styrkor och brister, med förslag på framtida forskning.

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt kommer vi att gå in på tidigare forskning, teorier och begrepp som ligger till grund för att kunna förstå vårt syfte och besvara våra frågeställningar. Då vår utgångspunkt för studien handlar om hur anställda inom förskolan upplever återhämtning så kommer vi att inledningsvis att förklara den teoribakgrund som ligger till grund för begreppet och dess orsakande faktorer. Vidare kommer vi förklara krav-kontroll-stödmodellen då vi anser att detta är något som har stor relevans till vårt valda forskningsområde och en stark påverkan på medarbetarens upplevelse av olika former av återhämtning, både i arbetslivet och i den privata sfären.

2.1 Återhämtning

Att vi människor är levande varelser som till skillnad från maskiner inte outtröttligt kan jobba på utan vila är inget nytt fenomen. Vi har därför i vår uppsats valt att beröra begreppet *återhämtning* som den centrala delen samt vilka orsakssamband och åtgärder som berör det valda ämnet. Under de senaste decennierna har det uppmärksammats hur arbete och arbetsförhållanden kan påverka den arbetandes hälsa och välbefinnande. Det råder enighet kring att den fysiska arbetsbelastningen har förbättrats i många sektioner, därav har senare fokus riktats mer mot psykosociala arbetsmiljöproblem där det numer finns en ökad belastning och stress i arbetslivet (Ericsson et al. 2019, s. 90).

Inledningsvis vill vi förklara hur stress i arbetsliv och privatliv påverkar våra möjligheter och behov för återhämtning. Vila, sömn och återhämtning anses vara grundläggande mänskliga behov. Trötthet, speciellt efter ansträngningen av arbete uppenbarar sig likartat hos de flesta människor då våra skyddsmekanismer går i gång och vi därför kan känna ett behov och en brådskande känsla av att behöva ta paus och avbrott från de krav som kan finnas på oss. Alternativt kan det uppstå ett känslotillstånd med en stark motvilja att fortsätta eller acceptera nya krav. Det är därför nödvändigt med en paus för att kunna konfrontera och ställas mot nya krav eller utmaningar (Veldhoven 2008, s. 4). Wentz (2022, s. 26) förklarar att det finns en koppling mellan obalanserad psykosocial belastning på arbetet och fysisk ohälsa såsom hjärtinfarkt, stroke eller högt blodtryck. Att uppleva höga stressnivåer gör oss människor heller inte mer stresståliga, utan tvärtom, vi upplever en ökad stresskänslighet. Att uppleva en långvarig stress gör att individen börjar fungera sämre både på arbetsplatsen och i den privata sfären. Följaktligen kan detta ge upphov till faktorer såsom att det allmänna välbefinnandet minskar, ökad trötthet, sömnproblem, irritation eller huvudvärk. Socialt stöd, kontroll i arbetet samt återkoppling kring uppdrag och mål utgör grunden för de resurser som behövs för att klara av sitt arbetsuppdrag. Om det uppstår brister i detta kan en konsekvens bli att individen har svårt att frigöra sig mentalt från sitt arbete, vilket leder till att tankar kring arbetet följer med in i den arbetsfria tiden. Detta kan i sin tur påverka nedvarvning och återhämtning där det tar tid för individen att ställa om eller riskera att ta med den redan befintliga påfrestningen in i nästa

arbetspass. Faktorer som dessa kan följaktligen leda till att individen känner en högre stress i det vardagliga livet och kan sakna den återhämtning som krävs för att vara utvilad både i arbetet och i den privata sfären (Aronsson et al. 2015, s. 9). En hög arbetsbelastning gör det också svårt att återhämta sig mellan arbetspassen. Även tiden mellan arbetspassen kan vara av vikt och vid förekomst av övertidsarbete eller brist på ledighet kan tiden för återhämtning vara för kort. Återhämtningsförmågan kan också försämrats som en reaktion på en långvarig nivå av intensivt arbete. Det finns förstås ett samspel mellan dessa olika förhållanden (Wents 2022, s. 64). Wents (2022, s. 199) belyser även kompensatoriska strategier som en risk för att inte kunna återhämta sig från arbetet. Kompensatoriska risker kan till exempel vara intensivare arbete när det finns mycket att göra, att man hoppar över raster eller luncher för att hinna med, att man tar med arbete hem som utförs på fritiden eller tankar på arbete under den arbetsfria tiden. Detta är något som Taris et al. (2006, s. 140) redogör för, att exempelvis ta med arbete hem påverkar den externa återhämtningens möjligheter eftersom man faktiskt fortsätter att arbeta och inte återhämtar sig. Något som kan vara intressant att ta upp är även den individuella uppfattningen på hur vi upplever arbetsbelastningen i arbetet. Som Cropley (2020, s. 923) förklarar finns det en möjlighet att människor med sämre allmäntillstånd eller mående kan uppfatta arbetsbelastningen som tyngre. Samtidigt trycker Fagerlind Ståhl (2021, s. 107) på att hög arbetsbelastning och höga krav utgör en risk för psykisk ohälsa, och att vi idag inte kan se något i arbetet som minimerar den risken.

I studier har man sett ett samband mellan att personer med hög utbildning har sämre återhämtning än de med låg utbildning. Detta har att göra med att personer med hög utbildning har högre kvalitativa krav i arbetet, det vill säga arbetsuppgifter som ställer högre krav på de kognitiva funktionerna. Detta gör att dessa individer har svårare att koppla bort arbetet på sin lediga tid och att det kan påverka återhämtningen negativt (Aronsson et al. 2019, s. 23). En annan intressant aspekt är att den arbetsfria tiden som ska avsättas till återhämtning från arbete kan kännas mer ansträngande än tiden för arbete, då vardagsuppgifter ska tas om hand såsom barn, matlagning och hemmet (Ericsson 2019, s. 103 f). Detta är något som även Hochschild (2001, s. 37) bekräftar i sin studie om arbete kopplat till övrigt liv. Där vittnar flera om den belastning som finnes även på den arbetsfria tiden, till exempel en kvinna som uppger att det snarare känns som mer avkopplande att befinna sig på arbetet än i hemmet på grund av alla de sysslor som skall utföras och barn som ska tas om hand i hemmet.

Återhämtning ses således som en nyckelfaktor för att minska ohälsa på grund av långvarig stress. Geurts och Sonnentag (2006, s. 483) menar att stress i sig självt sannolikt inte är skadligt, så länge det finns utrymme för tillräckligt med återhämtning. En intressant vinkel på återhämtning är att det är en subjektiv upplevelse och författaren Coleman (2004, s. 32) problematiserar uttrycket "att återhämta sig" då återhämtning kan ha olika betydelse i olika kontext. Vi håller med om att återhämtning som begrepp är komplext på grund av olika individers fysiska och psykiska tillstånd. Det vill säga, vad är det individen behöver återhämta sig från? Återhämtning från kognitiv trötthet kan utgöras av ett träningspass, medan trötta muskler snarare behöver fysisk vila.

Sett till tidigare forskning har Aronsson et al. (2010, s. 12) studerat återhämtning kopplat till bland annat personal inom förskola. I deras studie med 247 tillfrågade, framgick det att 59 procent av de svarande kände sig återhämtade medan 14 procent kände sig ej återhämtade. Resterande 27 procent var en slags mellangrupp där vår tolkning är att det ändå fanns någon slags brist på återhämtning. Alvinus och Svensén (2020, s. 46 f) belyser det förskoleuppror kallat för #pressatläge, vilket var en facebookgrupp som insamlat totalt 1600 berättelser sammanställt på 689 sidor där förskolepersonal lyfte de riskfaktorer och psykosociala arbetsmiljöproblem som upplevs i förskolans värld. Självklart går det även att ifrågasätta om denna analys ger en generell bild av den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön inom förskolan, då det rimligtvis kan finnas någon form av missnöjdhet i just den specifika gruppen. Sannolikt kan det dock ge en bild av sidor som många ändå vittnar om i förskoleverksamheter och att det finns vissa utmaningar. Som Alvinus och Svensén (2020, s. 47) också nämner är det en offentlig verksamhet som även den drabbas av nedskärningar, likt teorin om new public management där även offentliga verksamheter ska erbjuda tjänster med en kostnadsmedvetenhet (Hood 1991, s. 5).

2.1.1 Intern och extern återhämtning

Geurts och Sonnentag (2006, s. 485 f) använder begreppen intern och extern återhämtning för att skilja på den återhämtning som sker under arbetets gång och den återhämtning som sker under ledig tid. Den interna återhämtningen syftar till kortare pauser som exempelvis lunch- och kafferaster men också till att byta sina arbetsuppgifter till andra mindre krävande och på så sätt få en stunds vila i relation till andra mer krävande arbetsuppgifter. De nämner även att sänka sin prestation som en typ av intern återhämtning. Extern återhämtning syftar till den återhämtning som sker utanför arbetet, det vill säga på den arbetsfria tiden. Exempel på detta är kvällar efter arbetet, helger och längre ledig tid såsom semester (Geurts & Sonnentag 2006, s. 485 f). I arbetslivet finns det så kallade "återhämtningsfönster" eller "återhämtningsmellanrum", vilket kan förklaras med hjälp av tre nivåer. *Mikronivå*, vilket sker genom pauser under arbetspasset. *Mellannivå* som sker genom dygnsvila och sömn mellan arbetspassen samt *makronivå* vilket sker genom flerdagars ledigheter så som vid helger, längre ledigheter eller semester (Aronsson et al. 2013 refererad i Aronsson et al. 2015). Om inte individen i fråga har haft chans till att återhämtning under en längre period kan detta enligt McEwen (1998a, s. 177) leda till ohälsa på längre sikt och arbetsschemat behöver ge utrymme för att individen ska kunna ha ett bra inflytande över pauser och raster. Om arbetet innehåller fler återhämtningsmöjligheter under arbetsdagen minskar således behovet av återhämtning från arbetet externt (Wents 2022, s. 52). I svensk arbetsrätt finns Arbetstidslagen (SFS 2022:450) som reglerar vilka raster och pauser man som arbetstagare har rätt till. Där framgår det att arbetstagaren inte skall utföra arbete mer än fem timmar i följd (SFS 2022:450 kap. 1 § 15). I lagen framgår det även att arbetsgivaren skall ordna så att arbetstagaren har möjlighet att ta de pauser som behövs utöver rasterna, beroende på omkringliggande förutsättningar (SFS 2022:450, kap. 1 § 17). För att förtydliga skillnaderna mellan begreppen rast och paus är rast den obetalda rasten då arbetstagare har rätt att lämna sin arbetsplats medan pauser syftar till

kortare avbrott i arbetet som sker under betald tid. Arbetstidslagen är semidispositiv vilket innebär att den kan frångås helt eller regleras i kollektivavtal så länge det som avtalas inte blir ett sämre skydd för arbetstagaren än det skydd som ges av Europeiska Unionens arbetstidsdirektiv (SFS 2022:450 kap. 1 § 3).

Som tidigare nämnt är intern återhämtning och en lagom arbetsbelastning viktigt för vår arbetstillfredsställelse och för möjligheten till återhämtning. Samtidigt nämner Cropley et al. (2020, s. 922) att den bästa återhämtningen sker på vår arbetsfria tid. I dagens samhälle kan det dock vara svårt att skilja på arbetstid och fritid i och med tillgängligheten och teknologin. Det är lätt att på sin egentliga arbetsfria tid kolla av mailen eller ta telefonsamtal, när vi egentligen borde försöka koppla bort arbetet. I sociala yrken där man arbetar med människor finns det också en risk att arbetstagare inte helt klarar av att stänga av tankarna om arbetet efter arbetsdagens slut. Jobbets långa arm är en metafor som används av Aronsson et al. (2019, s. 16) och som målar upp en bild av hur det kognitiva arbetet fortlöper trots att man har lämnat arbetet, vilket såklart kan påverka ens externa återhämtning på ett negativt sätt.

2.1.2 Strategier för återhämtning

Sonnentag och Fritz (2007, s. 204) förklarar att det mest troligen inte finns någon specifik aktivitet som associeras som den mest lämpliga återhämtningen utan att det kan skilja från individ till individ, men att det är distansering från jobbrelaterade problem som är grundläggande attribut, så kallat psykologisk avskildhet. Någon kan till exempel känna en högre återhämtning från en promenad medan en annan känner det i form av att läsa en bok. Återhämtning kan även associeras med avkoppling, och avkoppling är något som ofta kopplas till fritidsaktiviteter som kännetecknas av ett tillstånd med låg aktivering och ökad positiv påverkan. Avkoppling relateras ofta till avslappnande aktiviteter såsom muskelavslappning, men vissa menar att det likaväl kan handla om en lugn promenad i en fin miljö eller att lyssna på musik. Många menar också att avkoppling innebär få sociala krav på dem som kräver lite fysisk eller intellektuell ansträngning. Sonnentag och Fritz (2007, s. 206) lyfter även en aspekt där studier sett att bemästrande upplevelser som distanserar tankarna från arbetet är relaterat till återhämtning. Exempel på bemästrande upplevelser kan handla om saker som att lära sig ett nytt språk eller att lära sig en ny hobby som inte sker under arbetstid. Detta utmanar individen utan att den överbelastar dess egen förmåga. Ett lärande som sker utanför arbetstiden menar forskarna har en positiv påverkan på arbetstagarens sinnesstämning. Sonnentag och Fritz (2007, s. 207) lägger även in kontroll som en viktig aspekt till återhämtning, vilket kan förklaras som individens möjligheter att självständigt kunna fatta egna beslut när två eller fler alternativ uppstår. Mer specifikt handlar det om att individen ska kunna ha beslutsfattande i vilka aktiviteter på sin fritid samt vart och när dessa ska utföras. Man har sett att personlig kontroll leder till positiva effekter såsom till exempel en lägre stressnivå och ett högre välmående. Vi tänker här att individen ska kunna få använda sin fritid åt de aktiviteter som ger någon slags tillfredsställelse och inte behöva lägga sin fritid åt så kallade måsten, som inte genererar till någon form av återhämtning utan kanske snarare leder till än mer påfrestning och utmattnings.

2.2 Krav, kontroll och stödmodellen

Här kommer en redogörelse för Karasakes och Theorells krav-kontrollmodell med tillägget stöd då vi anser att den har stor betydelse för tolkningen av arbetets organisering och för upplevelsen av hög respektive låg återhämtning. Utgångspunkten i modellen är att Karasek (1979 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 432) under 1970-talet identifierat två aspekter som bidragande orsaker kopplat till de anställdas hälsa. Detta resulterade i den krav- och kontrollmodell som utvecklats av Karasek och Theorell (1990). De två faktorer som från början utgjorde utgångspunkten i modellen var höga krav kopplat till arbete, såsom till exempel patienter eller kunder som ska bemötas, administrativa uppgifter som ska utföras, projekt som ska ros iland eller problem som ska lösas. Samt kontroll, vilket syftar till det handlingsutrymme som en individ har i sitt arbete och arbetsuppgifter, alltså möjligheter att påverka och färdighetsanvändning. Att självständigt kunna agera och hantera de olika beslut som ska tas i arbetet samt möjlighet att påverka den vardagliga arbetsprocessen och/eller beslutsprocessen (Fagerlind Ståhl 2021, s. 39 ff). Jeff Johnson (1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433) utvecklade sedan den befintliga teorin med ytterligare en dimension, nämligen *stöd* då detta sågs ha en stor påverkan på upplevelsen av arbetet. Något som senare även lades till i Karasek och Theorells (1990, s. 69) krav-kontrollmodell då forskarna såg att sociala interaktioner har en stor påverkan på arbetets psykosociala arbetsmiljö och hälsa. Djupare förklaring sker i nästkommande stycken.

2.3 Krav

Krav i arbetet kan förekomma på flera olika sätt, både fysiskt och psykiskt. Arbetskrav kan förklaras som alla de krav som kan ställas på individen för att utöva sina arbetsuppgifter. Psykiska krav kan utgöras av att ha de resurser som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter, men även mängd eller tid att utföra sina arbetsuppgifter (Bengtsson & Berglund 2017, s. 433). Karasek och Theorell (1990, s. 63) förklarar också att de psykiska kraven i arbetet kan vara att inneha den kompetens som krävs för att klara av arbetsuppgifterna och eftersom utvecklingen hela tiden går framåt kan kompetensen vara föråldrad. Även psykiska krav i form av rollkonflikter kan förekomma, där man ska leva upp till de olika förväntningar som ställs på en eller en rädsla för att eventuellt kunna förlora sitt arbete. De fysiska kraven kan ge uttryck genom ren fysisk ansträngning såsom tunga lyft eller kroppsarbete. Fysiska krav kan också vara risker individen utsätts för i arbetet som till exempel bränder, smuts, kemikalier eller luftföroreningar (Bengtsson & Berglund 2017, s. 433) samt buller och höga ljudnivåer, se Arbetsmiljöverkets föreskrift om buller (AFS 2005:16). När vi talar om krav kan man skilja på kvantitativa och kvalitativa krav där kvantitativa krav kan handla om hur mycket som ska tillverkas eller vad man förväntas utföra under en viss tid. Kvalitativa krav kan däremot handla om kognitiva eller emotionella krav som att hålla reda på många saker samtidigt eller att dölja sina känslor i vissa typer av situationer. Ju högre kraven är desto mer kognitiv eller emotionell ansträngning krävs för att utföra arbetet. En annan faktor som kan spela roll i hur kraven upplevs är i vilken hastighet uppgifterna ska utföras samt hur många uppgifter som ska utföras, det vill säga mängden arbete (Fagerlind Ståhl 2021, s. 39).

2.3.1. Kvalitativa krav

Kvalitativa krav handlar om arbetsuppgifter som ställer krav på antingen de kognitiva eller emotionella hos en medarbetare. För att reda ut detta har vi valt att presentera de olika typerna av krav för att sedan koppla dessa till kraven som ställs till förskolepersonalen och olika situationer där dessa typer av krav kan förekomma.

2.3.2. Emotionella krav

När vi talar om emotionella krav så beskriver Fagerlind Ståhl (2021, s. 39) dessa som “kvalitativa krav som är emotionella till sin natur”. Med detta menas dels arbetsuppgifter som ställer krav på känslomässigt engagemang hos medarbetaren, men också de arbetsuppgifter som kräver att medarbetaren inte visar hur den faktiskt egentligen känner och därmed döljer sina känslor (Fagerlind Ståhl 2021, s. 39). Hochschild (1983 refererad i Kruml et al. 2000, s. 9 f) definierar reglering av känslotillstånd för att visa upp eller dölja ett visst önskat beteende inom arbete som “emotional labor”, eller översatt till svenskan som “känslomässigt arbete”. Det är något som ofta utspelar sig inom yrken där man har kontakt ansikte mot ansikte eller per telefon. Några begrepp som Hochschild (1983 refererad i Kruml et al. 2000) ofta förknippas med är “surface acting” och “deep acting”. “Surface acting” är ett beskrivande ord för det vanligaste ovannämnda reglerandet av känslor inom många yrkesområden där man vill visa upp ett visst bemötande, ofta genom kroppsspråk eller tonläge för att bemöta till exempel kunden, patienterna eller liknande. Medan “deep acting” är mer djupgående och där man verkligen förändrar sina äkta känslor för att passa in i de sammanhang där det är önskvärt. På arbetsplatser finns det oftast normer för det känslomässiga arbetet och vilka typer av känslor som är accepterat att visa samt vilka känslor som inte är det. När en anställd väljer att antingen medvetet eller omedvetet inte agera på sina känslor kallas detta emotionell reglering. En viktig aspekt gällande emotionell reglering är att individer inte endast gör detta för sin egen vinning och sitt välmående utan också för att anpassa känslorna efter organisationens mål (Kaufmann & Kaufmann 2016, s. 113). För att förklara detta beteende kan man säga att de anställda går in i en typ av yrkesroll där man lär sig hur man skiljer på ens agerande utifrån sin yrkesroll eller en själv personligen. Oavsett om man befinner sig i en “roll” kan man tänka sig att det finns situationer där det blir ansträngande att försöka bita ihop och dölja sina äkta känslor. Eventuella konsekvenser av “emotional labor” kan både vara positiva i form av arbetstillfredsställelse och personliga prestationer, men även negativa i form av emotionell utmattning, depersonalisering och psykosomatiska besvär (Zapf 2002, *Emotion work requirements as job characteristics*, stycke 3.1).

För att konkretisera denna företeelse och hur det kan se ut för personalen i förskolan kan vi tänka oss ett scenario där personalen i sin roll förväntas vara glada och fyllda av energi. Men i verkligheten kanske de, efter en dag av höga ljud, bråk om leksaker, barn som inte lyssnar och där man dessutom har varit underbemannade, inte är så glada, tillmötesgående och positiva när föräldrarna kommer för att hämta sina barn på eftermiddagen. Här skulle det bli väldigt konstigt om personalen låter tröttheten, frustrationen och irritationen lysa igenom och bemöta

föräldrarna med en attityd som skriker att barnen har varit fruktansvärda idag och allt jag vill är att åka hem. I sådana här typer av situationer, där ens verkliga känslor inte stämmer överens med de känslor man uppvisar kan man säga att det råder ett inkongruent emotionellt motstånd. Det vill säga att det råder en konflikt mellan de yttre känslor vi uppvisar och det som vi faktiskt känner inombords (Kaufmann & Kaufmann 2016, s. 113).

Ännu ett intressant begrepp är internalisering som Kaufmann och Kaufmann (2016, s. 114) beskriver som ett tillstånd där individens inre känslor justeras så de överensstämmer med känslorna som uppvisas. Vid internalisering försvinner den ursprungliga motsägelsen och de upplevda känslorna harmoniserar i stället med det som visas utåt. När det kommer till emotionella krav kan man också tänka sig att det finns tillfällen då förskolepersonalen behöver distansera sig från sina känslor. Det vore till exempel rimligt att anta att personalen (likt i övriga livet) kommer överens bättre med vissa barn och att man behöver behandla alla barn på samma sätt oavsett hur man känner för dem personligen. Ett begrepp för att beskriva en sådan situation är *ytlig framställning*, vilket innebär att personen i fråga visar upp känslor som överensstämmer med de normer som finns gällande känslor på arbetsplatsen. Man sätter upp en typ av känslomässig fasad där man ser sig själv som två. Ens “äkta” jag och den man visar upp (Kaufmann & Kaufmann 2016, s. 114).

2.3.3. Kognitiva krav

Kognitiva krav handlar till skillnad från emotionella krav inte om känslor, utan om kognition, det vill säga om hur våra hjärnor samlar in, arbetar med, behåller och skapar information (Arbetsmiljöverket 2022). Vi kan tack vare våra kognitiva förmågor organisera och planera arbetet på både lång och kort sikt. Kognitiva krav i arbetet kan alltså handla om allt från att lära sig nya saker till att läsa, räkna och skriva. Det kan också handla om problemlösning, beslutsfattande, att kunna prioritera samt kunna fokusera och styra våra tankar till en viss uppgift (Fagerlind Ståhl 2021, s. 39 f). Det finns situationer i arbetet när det ställs krav på arbetstagare att göra flera saker samtidigt, en viktig aspekt att ha med sig är dock att risken för fel ökar när vi tvingas dela vår uppmärksamhet på mer än en sak (Arbetsmiljöverket 2022). Aronsson et al. (2010, s. 3) nämner hur arbetets organisering kan ha en avgörande roll för upplevelsen av stress samt att det kan skapa en allostatisk belastning hos bland annat förskolepersonal. Allostatisk belastning kan förklaras som flera olika typer av belastning som inte låter kroppen återhämta sig till det “normala” och som i längden kan leda till ohälsa och slitage på både hjärnan och kroppen (McEwen 1998b, s. 37). Aspekter som kan bidra till denna typ av belastning är till exempel avbrott i arbetet, ofärdiga uppgifter och hur möjligheterna till att färdigställa arbetsuppgifter i kombination med brist på återhämtning.

2.3.4 Kvantitativa krav

När det kommer till *kvantitativa* krav kan dessa beskrivas som kraven som exempelvis avgör hur mycket som ska produceras av en viss vara, hur mycket tid som ska läggas på en viss arbetsuppgift eller intensiteten i arbetet. Exempel på detta kan vara antal patienter som ska

bemötas, prov som ska rättas, hur snabbt arbetsuppgifterna måste göras eller hur belastande arbetet är (Fagerlind Ståhl 2021, s. 40). Inom förskolan arbetar pedagogerna med barngrupper där antalet barn baseras på personalens kompetens, vilken typ av utbildning de har, hur mycket personal som finns att tillgå, det vill säga personaltätheten, hur barngruppen ser ut och sammansättningen av den samt hur den fysiska miljön på området där förskolan ligger ser ut (Skolverket 2021). Skolverket har riktlinjer på hur barngrupperna bör se ut men i de rapporter som tillhandahålls på deras hemsida kan vi se att dessa riktlinjer inte alltid efterföljs. Resultatet av för stora barngrupper kan vara att de kvantitativa kraven ökar och personalen får en högre arbetsbörda än vad som är bra för både elevernas pedagogiska undervisning och förskolepersonalens arbetsmiljö. Bäckström (2021, s. 30) nämner att samvetsstress är ett fenomen som tycks finnas hos många lärare och att det ofta grundar sig att lärare upplever att de inte hinner med att ge stöd till barn/elever som av någon anledning har särskilda behov.

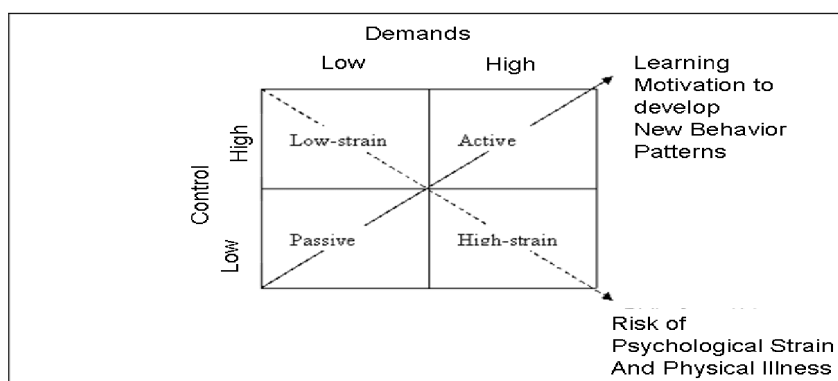
2.4 Kontroll

I den andra delen av modellen hittar vi kontroll och hur kontroll i arbetet kan påverka upplevelsen av mängden krav. Kontroll här kan sägas beröra aspekter som möjlighet till att använda sina färdigheter, det vill säga handlingsutrymme samt vad man har för befogenheter gällande att kunna påverka arbetet, det vill säga beslutsutrymme (Fagerlind Ståhl 2021, s. 41). Rent praktiskt handlar det om hur arbetstagaren får utrymme till att själv besluta hur kraven i arbetet ska hanteras och också att kunna ta beslut om när olika uppgifter ska utföras och hur de ska utföras. Om det finns standardiserade arbetsuppgifter där möjligheten till att påverka utformningen blir låg blir alltså möjligheterna till kontroll låg. När det gäller att påverka arbetets utformning är det relevant att ha med sig att det går att skilja på möjligheten till att påverka det dagliga arbetet och möjligheten till att vara en del av beslutet som berör det strategiska och mer långsiktiga arbetet. Att kunna använda sina färdigheter i arbetet, det vill säga att få möjlighet att nyttja sin kunskap, sina erfarenheter och sin kompetens, kan alltså ge en känsla av kontroll, samtidigt som det också är av stor vikt att se till att arbetstagaren får möjlighet till lärande och utveckling (Karasek & Theorell 1990, s. 63 f). Upplevd autonomi i förskolläraryrket, det vill säga upplevd frihet och kontroll i arbetet har visat sig kunna påverka mer än bara personlig utveckling och glädje. Det har också visat sig påverka undervisningen i förskolan på ett positivt sätt för både förskolebarn och lärare, och där det för lärare varit både stärkande och belönande (Harðarson & Magos 2022, s. 1202).

2.5 Krav- och kontrollmodellen

Utifrån den modell som visas (figur 1 nedan) har Karasek och Theorell (1990, s. 31 ff) identifierat fyra typer av arbete kopplat till olika nivåer av psykosocial upplevelse av arbete och påverkan. Dessa fyra nivåer kallas för: high-strain jobs, low-strain jobs, passive jobs och active jobs. Den typ av arbete som författarna ansåg som mest i riskzonen var high-strain jobs, eller översatt till svenska ungefär högstressarbete eller spänt arbete, vilket kännetecknas av höga krav och låg egenkontroll. Det kan tänkas utmanande att ha höga krav på sig i arbetet men samtidigt inte ha kontroll och vid avsaknad av de resurser som krävs för att möta kraven blir

arbetet krävande, svårt och stressigt. Detta visar sig genom att i dessa typer av arbeten finns högre risk för trötthet, stress, ångest, psykisk ohälsa och hjärt- och kärlsjukdomar. Low-strain jobs (sv. lågstressarbete eller avspänt arbete) kännetecknas av låga krav men hög egenkontroll. I dessa typer av arbete gick det att urskilja en lägre nivå av sjukfrånvaro och lägre psykologiska ansträngningar, på grund av att det finns en hög egenkontroll för att möta de krav som finns i arbetet. Det kan poängteras att det finns mindre stress i dessa typer av arbeten och hamnar därav inte i någon riskzon. Samtidigt är kraven låga, vilket ger en känsla av avsaknad av stimulans, utlopp för ens egna potential och psykologiska belöningar. Det som kännetecknar passive jobs (passiva arbeten på svenska) är att både egenkontrollen och kraven är låga. Här ställs inte de anställda inför några högre krav i arbetet, samtidigt som de inte heller har några större möjligheter att kunna påverka sitt arbete. Resultatet blir att arbetet kan kännas inaktivt där den anställde inte får utlopp för att kunna testa sina egna idéer för att kunna påverka och förbättra arbetet, och där medarbetaren kan känna sig omotiverad vilket i det längre loppet leder till en improduktivitet. Det arbete som författarna identifierat som leder till högst arbetstillfredsställelse och är mest motiverande, men samtidigt också med de högst utmanande situationerna, är det som kallas för active jobs (sv. aktivt arbete). Detta kännetecknas av höga krav men samtidigt även hög egenkontroll, vilket kan förklaras som att den anställde har en hög arbetsbelastning men samtidigt även de resurser som krävs för att klara av arbetet. Här ser vi ofta arbeten inom professionella områden såsom till exempel kirurger som utför operationer. Ett sådant typ av arbete leder enligt Karasek och Theorell (1990, s. 35 f) till att den anställde både lär och utvecklas i arbetet vilket leder till hög produktivitet. Även om detta arbete anses som det med högst arbetstillfredsställelse är det också ett krävande arbete med en högre stress på den som utför arbetet men med bättre förutsättningar att kunna hantera detta än till exempel högstressarbetet.

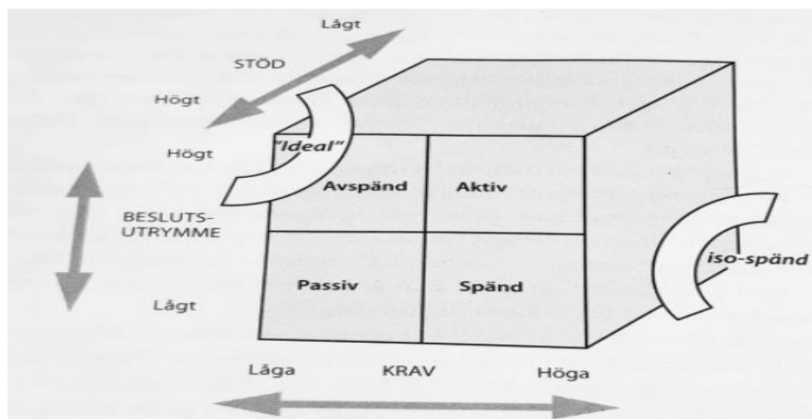


Figur 1. Karaseks och Theorells (1990) krav-kontrollmodell.

2.6 Stöd

Att vi människor behöver ingå i ett socialt sammanhang och få bekräftelse i det vi gör, ser vi som ett grundläggande behov. Såväl i vårt privatliv som i vårt arbetsliv. Nämnvärt är därför det sociala stödet, som Jeff Johnson (1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433) utvecklade i den redan befintliga krav- och kontrollmodellen som en tredje faktor, vilket även

senare läggs till hos Karasek och Theorell (1990). Det sociala stödet kan komma både från kollegor som överordnade, då primärt närmaste arbetsledare, samt bestå av olika slag där det går att skilja mellan emotionellt, värderande och instrumentellt stöd. Det *emotionella stödet* kan komma från kollegor eller överordnade, där de visar att de bryr sig om ens välbefinnande vilket kan ge en känsla av att känna sig omtyckt. Det inkluderar empati, omtanke och tilltro och är enligt House (1981 refererad i Aronsson 1987, s. 103) den viktigaste typen av stöd. *Värderande stöd* handlar om att få återkoppling och feedback både om man har gjort något bra eller något dåligt. Det *instrumentella sociala* stödet handlar om det samarbete som man gör ihop med andra (Johnson 1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433) och kan förklaras som det handgripliga stödet, som till exempel en hjälp med praktiska arbetsuppgifter vilket kan öka välbefinnandet i form av att det reducerar belastningen. Ytterligare en dimension är *informativt stöd*, vilket House (1981 refererad i Aronsson 1987, s. 103) förklarar som processen där andra ger information som hjälper till att bemästra det problem som individen står inför, ofta genom råd och kommentarer som hjälper individen att själv kunna klara av problemet. Johnson (1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433) menade att det sociala stödet är av vikt dels på grund av det grundläggande behovet av umgänge och känslan av att ingå i ett gemensamt sammanhang hos oss människor, dels att det fungerar som en buffert, alltså som en kompensation, när det sker en obalans mellan arbetskrav och egenkontroll. Nämnvärt är även att i vissa sammanhang kan det emotionella stödet vara det viktigaste medan det i andra sammanhang kan vara det instrumentella stödet, stödet kan även komma från till exempel kunder, klienter eller patienter. I de fall där personer upplevt ett väl fungerande stöd har det visat sig att de har uppvisat färre stressrelaterade symptom än andra, där Kaufmann och Kaufmann (2016, s. 337) förklarar att generellt bidrar socialt stöd till dämpade stressreaktioner och dess följder.



Figur 1.2 Krav-kontrollmodellen med tillägget stöd.

3. Metod

I detta kapitel kommer vi att redogöra för studiens metod, som är av kvalitativ ansats samt vilka tillvägagångssätt som har använts. I kapitlet går vi igenom urval, utformande av intervjuguide, genomförande av intervjuer, analysmetod och bearbetning av data. Slutligen sker en diskussion kring undersökningens kvalitet med en analys kring begreppen validitet och reliabilitet i samband med vår studie.

3.1 Val av metod

I genomförandet av undersökningar finns det i huvudsak två inriktningar, kvalitativ eller kvantitativ ansats, och dessa passar olika bra beroende på vad det är som man vill ha svar på i sin formulerade forskningsfråga. Vi har i denna studie valt kvalitativ metod för att kunna besvara våra frågeställningar och uppfylla studiens syfte. Kvalitativ forskning kan karakteriseras som att studera människors uppfattningar, upplevelser och söka förståelse för något som primärt inte kan förklaras eller förutsägas (Backman et al. 2012, s. 298). Kvantitativ ansats är lämplig då man är ute efter mätbara svar och storheter enligt Jacobsen (2017, s. 88), men då detta inte var vårt mål med undersökningen ansåg vi att kvalitativ ansats var mer lämplig. Eftersom vi ville få en djupare förståelse för hur förskolepersonal upplever sin förmåga till återhämtning ansåg vi kvalitativa semistrukturerade intervjuer som den mest lämpliga metoden. Då vi ville ha svar på den enskilde individens unika upplevelse valdes intervjuer framför fallstudier, observationer eller kvantitativ ansats.

3.2 Urval

Efter att vi kom fram till att kvalitativ metod och semistrukturerade intervjuer var det bästa valet av metod för vår uppsats, blev det nästkommande momentet att finna och välja lämpliga respondenter till våra intervjuer (respondenterna kommer följande även benämnas synonymt som intervjupersoner och förskolepersonal). Vi har delvis använt oss av ett bekvämlighetsurval vid val av respondenter. Ett bekvämlighetsurval, även kallat tillfällighetsurval, betyder att vi helt enkelt började med att leta efter respondenter i vår närmaste krets av vänner och bekanta för att se om det fanns någon lämplig respondent i denna krets, alternativt om någon av deras bekantskaper skulle passa som respondent i vår studie (Hartman 2004, s. 243). Vi försökte att vara medvetna om intervjupersonernas bakgrund och ålder för att se om deras upplevelse av arbetet och återhämtningen kunde skilja sig åt beroende på exempelvis omkringliggande faktorer såsom familjesituation, erfarenhet från yrket samt utbildningsnivå. Detta var önskvärt då det fanns ett intresse från vår sida att se om det fanns upplevda skillnader beroende på dessa faktorer. Dessvärre fick vi inte riktigt den spridning som vi ville ha utan vi fick helt enkelt använda oss av de respondenter vi fick tag på. När vi skriver att vi delvis använde oss av ett bekvämlighetsurval beror detta på att alla respondenter inte valdes på detta vis och att vi i kombination använde oss av ett snöbollsurval. Snöbollsmetoden kan förklaras vara en typ av bekvämlighetsurval som innebär att man får tag i ytterligare respondenter via personerna man

redan har i urvalet (Trost 2010, s 140). Fördelen med de två olika typerna av urval har varit att det för oss har varit bekvämt och relativt lätt att få tag i personer att intervjuas, vilket har varit värdefullt i ett tidsperspektiv. För att se på det hela mer kritiskt kan man fundera på om det kan finnas vissa negativa aspekter gällande att intervjuas vänner och/eller bekanta då det alltid finns en chans att ens tidigare kännedom om personen påverkar vilka frågor man väljer eller inte väljer att ställa. Vänder man på det kan man också tänka sig att det kan vara positivt att intervjuas personer man känner eller är bekant med då det kan ge en känsla av trygghet hos respondenten beroende på vilka frågor som ställs. En tanke är att respondenten också kan vara mer angelägen att dela med sig av icke socialt accepterade svar när det finns en personlig relation med den som intervjuar. När det kommer till snöbollsurvalet resulterade detta i att vi intervjuade flera personer från samma arbetsplats, vilket kan färga av sig på svaren då det kan finnas en oro hos respondenten att dennes svar kan kopplas till individen och därmed påverka anonymiteten. Detta kan i sin tur ge vissa reliabilitetsproblem då intervjupersonen kanske inte kände att den kunde vara helt ärlig i sina svar. Vilket därmed också kunnat påverka validiteten i form av att personen kanske svarar att till exempel "samarbetet med kollegor fungerar bra" medan verkligheten kanske är den att det inte alls fungerar bra, med rädsla för att svaret ska kunna härledas till individen.

3.3 Intervjuguide

Eftersom intervju låg som grund till vår kvalitativa undersökning på grund av att vi ville fånga respondentens unika upplevelse, tyckte vi att semistrukturerade intervjuer skulle fungera bäst. Vid frågor om erfarenheter eller upplevelser är en intervjuundersökning där intervjupersonerna har möjlighet att lämna fria svar mer lämpligt enligt Lantz (2013, s. 66). Vi försökte utforma frågor som intervjupersonerna inte skulle känna att de behövde ge ett accepterat svar på, och försökte även att undvika ledande frågor samt inte heller använda frågor där man kunde svara enbart ja eller nej. Därav tyckte vi inte att enkät eller strukturerade frågor var lämpligt att använda i vårt forskningssyfte, ett resonemang som Lantz (2013, s. 67) också instämmer med. I intervjuguidens början finns frågor gällande respondentens ålder, antal år i yrket, utbildning, befattning, antal procent som personen arbetar samt om sin hemsituation som exempelvis boendesituation och familjesituation. Detta ansåg vi var relevanta bakgrundsvariabler vilket Lantz (2013, s. 73) menar kan ge betydande information till intervjuaren för att förklara olika sammanhang eller situationer som intervjupersonen befinner sig i. Att ha bakgrundsfrågor kan dessutom skapa ett behagligt klimat som gör intervjupersonen mer bekväm i sin situation. I utformandet av vår intervjuguide ville vi kunna fånga in de olika teoretiska utgångspunkterna som vi kopplat till vårt forskningsområde samt kartlägga faktorer som kan påverka och ge svar på våra frågeställningar. Vi valde därför avsnitt som berörde olika teman, vilka handlade om *återhämtning på arbetstid*, *återhämtning under fritiden*, frågor kopplat till krav-, och kontroll- och stödmodellen vilket vi delade in i *krav och kontroll kring arbetsuppgifter*, *krav kopplat till emotionella aspekter samt upplevelsen av stöd på arbetsplatsen* (se bilaga 2)

Att intervjuguiden är en konceptualisering av innehållet säkerställer att innehållet hänger samman med de teoretiska utgångspunkterna (Lantz 2013, s. 70). Vi ville få våra respondenter

att fritt kunna förklara och vara öppna om sin unika situation, vilket vi gjorde genom att utifrån våra fasta frågor i intervjuguiden valde att ställa frågor som till exempel *“hur är din upplevelse av”* eller *“hur påverkar det dig”*.

3.4 Tillvägagångssätt vid intervjuer

Totalt genomfördes nio intervjuer. När våra intervjupersoner hade meddelat sitt intresse för att delta i studien skickades ett informationsblad ut (se bilaga 1) angående studiens syfte och information kring tillvägagångssättet. Vi informerade även att vi helst såg att intervjuerna skedde fysiskt men om önskemålet fanns kunde intervjuerna även ske via ett videomöte på digitala plattformar såsom Microsoft Teams eller Zoom samt via telefon. Lantz (2013, s. 71) förklarar att om individen som ska bli intervjuad är införstådd och förberedd med studiens syfte och lite kring det som komma skall blir den mer motiverad och kan rikta ansträngningarna åt rätt håll. Vi informerade även om tidsramen som vi hade satt till cirka 45 - 60 minuter just för att den intervjuade skulle vara förberedd och kunna ta sig tid att sitta i lugn och ro. Våra intervjuer landade på mellan 40 - 65 minuter så vår uppskattade tid höll sig relativt väl inom ramarna. Eftersom våra intervjupersoner fick välja själva om de ville ha intervjuerna fysiskt eller digitalt resulterade det i att fem intervjuer skedde fysiskt och fyra skedde digitalt. Av de intervjuer som skedde digitalt befann sig respondenterna antingen i sitt eget hem eller avskilt och ostört på arbetsplatsen. Av de fysiska intervjuerna utfördes två av dem på en av författarna till studiens arbetsplats, två i respondenternas hem och en på en ostörd plats på respondentens arbetsplats. Respondenterna fick själva välja en tid som passade dem och åtta av nio valde en tid utanför arbetstid. Jacobsen (2017, s. 99) menar också att intervjuer som sker ansikte mot ansikte kan öppna upp för en mer dynamisk, tät och informationsrik kommunikation. Vår uppfattning var att de fysiska träffarna gav mer närvaro under själva samtalet. Samtidigt som det under två av de fysiska intervjuerna fanns vissa störningsmoment, till exempel där det under den ena intervjun fanns ett yngre barn som krävde viss uppmärksamhet samt i den andra intervjun en hund som kunde orsaka viss distraktion. De två kortaste intervjuerna skedde digitalt, samtidigt som de andra digitala intervjuerna blev minst lika långa som de fysiska. Detta anser vi snarare beror på hur mycket respondenterna valde att dela med sig, än att det var just det digitala tillvägagångssättet som påverkade. Vi upplevde även de digitala intervjuerna lite svårare att tolka då man missade vissa ansiktsuttryck eller annat kroppsspråk som fann sig mer naturligt i de fysiska intervjuerna. Det kunde till exempel upplevas som svårt att veta när respondenten var klar med sitt svar eller om den bara tänkte efter och när man då som intervjuare kunde ställa nästa fråga utan att avbryta ett pågående svar. Detta var något som vi inte upplevde i de fysiska intervjuerna. Vi fick även problem med tekniken under flera av de digitala intervjuerna, internetuppkoppling som bröts eller störningar i bild och ljud. Detta är något som även Falter et al. (2022, s. 13) kommit fram till i sin studie kring intervjuer via digitala plattformar, där några av de utmaningar de hade sett var just problem med tekniken och att det kunde vara mer utmanande att vara involverad och närvarande känslomässigt under de digitala intervjuerna. På grund av dels geografiska faktorer men också för effektiviseringen valde vi att dela upp våra intervjuer och utföra dem enskilt. Då vi hade gjort alla intervjufrågor

tillsammans och diskuterat dem noga samt vilket syfte som låg bakom varje fråga upplevde vi inte detta som något negativt, utan vi upplevde att vi fick ut likvärdiga svar och att intervjuerna kändes avslappnade. Vi valde även att spela in våra intervjuer för att kunna vara helt närvarande och lyhörda samt att det ger ett bättre underlag till den nästkommande analysen än att skriva ned svaren. En fördel med att spela in intervjuerna är att intervjupersonernas svar registreras exakt, medan en nackdel kan vara att det är kostsamt tidsmässigt eftersom inspelningarna med fördel kan skrivas ut. En nackdel kan även vara att när intervjupersonen vet att svaren spelas in så kan det hända att svaren blir mer återhållsamma och inte lika spontana enligt Patel & Davidsson (2011, s. 87), något som vi till en viss del kunde känna av i och med att vissa av intervjupersonerna delade med sig av mer personlig information både innan och efter inspelningen var pågående.

3.5 Insamling, bearbetning och analys av material

Efter att vi genomfört våra intervjuer påbörjade vi arbetet med att koda och analysera vårt insamlade material. Då vi valde att helt spela in våra intervjuer hade vi ett stort material att gå igenom. Att transkribera materialet var omfattande och tidskrävande, uppskattningsvis tog varje intervju cirka 5 - 7 timmar att transkribera. Vi hjälptes åt att transkribera inspelningarna och delade detta sedan med den andra författaren i ett gemensamt dokument för att tillsammans identifiera och urskilja de utsagor och berättelser som vi kunde se. Vi valde även att utesluta dialektala ord och fraser för att materialet skulle bli mer tolkningsbart för läsaren. För att kunna analysera materialet på ett överskådligt sätt valde vi att koda materialet och sedan kategorisera. Vi valde att färgkoda kategoriseringarna för att sedan på ett mer överskådligt sätt kunna analysera materialet. En kategorisering kan även planeras redan i intervjuguiden (Jacobsen 2017, s. 138) vilket vi i likhet med detta utförde genom olika övergripande teman. Att kategorisera innebär att man klassificerar, alltså att man för samman de begrepp som handlar om samma sak (Hartman 2004, s. 288). Vi började därför att "grov-kategorisera" materialet utifrån återhämtning på och i arbetet, faktorer kopplat till krav-, kontroll- och stödmodellen samt individens upplevelse av problematiska faktorer till återhämtning i och utanför arbetet, för att kunna koppla till våra frågeställningar och vara säkra på att kunna besvara dessa. Då vi till exempel kodat "återhämtning i och utanför arbetet" som grön, valde vi sedan att göra smalare kategorier. Till exempel hade vi en fråga som löd "på din obetalda rast, vad brukar du ägna den tiden åt då?" vilket vi lade under kategorin "återhämtning arbete internt". Slutligen, i enlighet med Jacobsen (2017, s. 141) valde vi att göra tabeller för att se om vi kunde hitta specifika kopplingar till varför vissa faktorer tycktes påverka våra intervjupersoners upplevelser av det vi ville ha svar på, till exempel som om någon av bakgrundsfrågorna kunde vara påverkande till individens möjligheter till återhämtning på sin fritid.

3.6 Etiska övervägande

Forskning skall hålla en god kvalitet och inför varje undersökning bör forskaren göra en avvägning kring värdet av det förväntade kunskapsutskottet mot eventuella risker. Dessa risker kan leda till negativa konsekvenser för de berörda deltagande individerna eller uppgiftslämnare,

alternativt för tredje person. Medverkande i undersökningar skall inte riskera att råka ut för kränkningar, skada eller att känslig information skall läcka ut. Vetenskapsrådet (2002, s. 5) har formulerat detta genom fyra etiska principer, kallat för informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Detta måste formuleras och förmedlas tydligt till deltagaren eller respondenten (Vetenskapsrådet 2002, s. 7). Enligt informationskravet (Vetenskapsrådet 2002, s. 7) har den forskande en skyldighet att informera den deltagande till studien om dess syfte, att deltagandet är frivilligt och att det insamlade materialet inte kommer att användas till något annat än forskningens syfte. Innan vi genomförde våra intervjuer valde vi därför att skicka ut ett informationsblad med all den samlade informationen till deltagande där våra kontaktuppgifter tydligt framgick (se bilaga 1). Detta mailades ut, och gavs sedan på plats eller framfördes muntligen innan påbörjad intervju för att säkerställa att respondenten hade uppfattat och för att ytterligare förankra informationen hos den deltagande.

I undersökningar med aktiv insats av deltagaren skall alltid samtycke inhämtas. Det betyder att deltagaren ska själv ha ett val att delta i undersökningen, men även att det finns möjlighet att avstå att svara på vissa frågor eller när som helst välja att avbryta sin medverkan, både innan, under och efter den genomförda intervjun. Då vi valde att spela in våra intervjuer för att på ett mer tillförlitligt sätt kunna analysera och citera vårt material var vi därför noga med att förankra detta hos våra respondenter där de fick ge sitt samtycke att intervjun spelades in. Detta framförde vi genom vårt informationsblad och muntligt innan intervjun startade. Ett samtycke från deltagande behövs om man väljer att samla in materialet från intervjun via video eller ljudinspelning (Vetenskapsrådet 2017, s. 27). Uppgifter om de deltagande i en undersökning ska hanteras konfidentiellt, det vill säga att den insamlade informationen skall lagras och hanteras så att inte obehöriga ska kunna ta del av den. Det skall heller inte gå att identifiera de medverkande respondenterna eller att känslig information ska kunna härleda till den medverkande individen (Vetenskapsrådet 2002, s. 12). Vi valde därför att skapa fiktiva namn på våra respondenter, och information som till exempel vilken ort eller förskola de arbetar på valde vi att inte delge i vårt resultat. Vi uteslöt även information eller vissa befattningar som kan härleda till den enskilde individen som skulle kunna röja anonymiseringen.

I enlighet med nyttjandekravet får insamlade uppgifter om enskilda personer endast användas i forskningssyfte och inte i till exempel marknadsföring eller andra icke-vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet 2002, s. 14). Vi har därför varit tydliga med att det insamlade materialet endast kommer att användas i vårt forskningssyfte och att det endast är vi som genomför undersökningen och vår handledare som kommer att ta del av det. Efter avslutad undersökning raderas all insamlad data för att säkerställa att materialet endast används till dess syfte.

3.7 Undersökningens kvalitet

När man utför vetenskapliga studier är det viktigt att ta hänsyn till att undersökningen uppfyller krav på reliabilitet och validitet. Reliabilitet kan enkelt förklaras som *pålitlighet*, alltså att det ska gå att göra undersökningen flera gånger och få ut samma resultat samt att någon annan

också ska kunna genomföra samma undersökning och kunna få ut samma svar (Hartman 2004, s. 146). Viktigt att poängtera att reliabiliteten skiljer sig i kvalitativa studier gentemot kvantitativa studier. Det kan till exempel vara så att om vi intervjuar en person flera gånger så kan denna ha fått nya insikter, ändrat åsikt eller lärt sig något nytt, kanske som följd av den tidigare intervjun. Detta behöver inte betyda en låg reliabilitet för forskaren utan snarare ses som den unika situationen som individen befinner sig i vid undersökningstillfället (Patel & Davidsson 2011, s. 106). Begreppet validitet kallas även ibland för giltighet och handlar om hur korrekt undersökningen är, alltså att man verkligen undersöker det som man vill undersöka (Hartman 2004, s. 146). I kvalitativa metoder bör därför materialet granskas med ett kritiskt öga där man ifrågasätter om materialet är relevant för studien (intern giltighet) och om det går att överföra det insamlade materialet till andra sammanhang (extern giltighet).

Vi lade stor vikt vid att gemensamt utforma intervjuguiden och ifrågasätta varför varje fråga hade relevans till vårt valda forskningsområde. Detta resulterade i att vi båda var införstådda med vad vi ville få ut av våra intervjuer. Eftersom vi genomförde intervjuerna separat kan detta ha en viss inverkan på validiteten, däremot var våra frågor i intervjuguiden utformade så att en liknande fråga ställdes på olika sätt. Till exempel ställdes frågorna “har du någon hobby?” och “vad gör du för att koppla av?”. Därmed kunde vi se om hobbyn även var bidragande till intervjupersonens återhämtning på ett positivt eller negativt sätt om svaret var detsamma på dessa frågor. Vi valde även att ställa följdfrågor utöver intervjuguiden för att vara säkra på att verkligen få svar på det vi ville. Detta genom att exempelvis ställa frågan “vad ägnar du helst din rast åt?”. Om svaret då var, till exempel, “gå en promenad eller vila i soffan” kunde vi då ställa frågan “känner du dig piggare en dag efter att du gått en promenad på din rast eller känner du dig piggare efter att du har vilat i soffan?”. Som tidigare nämnt hade vi vissa störningsmoment under några av intervjuerna som kan ha påverkat undersökningens kvalitet gällande reliabiliteten och validiteten. Till exempel barn och hund som resulterade i bristande fokus under intervjun där vi ibland behövt upprepa frågan igen. Även dålig internetuppkoppling under de digitala intervjuerna påverkade negativt, vilket vi också märkte av när vi transkriberade då det har påverkat respondenternas fokus eller inte har gått att höra hela respondenternas svar under vissa frågor.

4. Analys och resultat

I undersökningens fjärde kapitel kommer vi att presentera vår analys och resultat som framkommit i vår studie. Kapitlet är indelat i rubriker utifrån studiens tre frågeställningar, vilka vi vill belysa återigen:

- På vilket sätt upplever förskolepersonal att de får återhämtning i och utanför sitt arbete?
 - Hur påverkar verksamhetens organisering upplevelsen av återhämtning?
 - Vilka faktorer upplevs som problematiska för förskolepersonalens återhämtning under arbetet?
-

4.1 Upplevelsen av återhämtning under arbetet

För att kunna besvara vår första frågeställning "på vilket sätt upplever förskolepersonal att de får återhämtning i och utanför sitt arbete?" valde vi att börja med att undersöka vad som ger förskolepersonal återhämtning under arbetstid. Där har vi varit ute efter vilka strategier och vilka möjligheter som förskolepersonalen tar till för att kunna få återhämtning under arbetstid. Dels under den obetalda rasten, men också om det finns möjlighet eller tillfällen som upplevs mer återhämtande under arbetstid. Samt om det finns vissa arbetsmoment eller arbetsuppgifter som anses som mindre krävande då detta är något som Geurts & Sonnentag (2006, s. 485 f) menar är en form av intern återhämtning.

4.1.1 Möjlighet till pauser under arbetet

Vikten av pauser och raster i arbetet och den arbetandes inflytande över sådana har påvisats i tidigare forskning, se exempelvis McEwen (1998a, s. 177) och återfinns även i svensk lagstiftning. Utifrån våra intervjuer kan vi se problem med att kunna ta pauser under arbetet som förskolepersonal. Majoriteten av våra respondenter upplever att det inte finns möjligheter att ta kortare pauser under dagen överhuvudtaget. Elise upplever att det knappt finns tid för att ens gå på toaletten:

Det finns inte. Det är ibland inte ens jättelätt att gå på toa vet du, det är inte alltid man hinner... Eller det gör jag ju någon gång, får man ju kissa, men man måste nästan vara panik-kissnödig för att kunna gå undan. Så det... men det är ju lite från dag till dag, ibland kan man ju liksom, om jag har min grupp [barngrupp] inne kan jag ju säga till dem att jag bara ska gå på toa så här, och då får man ju en liten paus. Men vi har inte att man kan gå undan och ta en fem-minuters paus, det finns inte i förskolan tror jag.

Anledningen till att respondenterna upplever att de inte kan ta pauser är på grund av att de många gånger inte är full personalstyrka, vilket gör att man inte vill lämna sin arbetskollega själv med alla barn. De kvantitativa kraven, det vill säga ett stort barnantal eller arbetsuppgifter som inte kan senareläggas, gör det också svårt att komma undan en stund då det krävs att man stannar kvar i barngruppen. Majoriteten av respondenterna vittnar även om att det helt enkelt inte är något som brukar ske hos just yrkesgruppen förskolepersonal, vilket gör att det inte

heller är något som man reflekterar över. Men på följdfrågan om detta hade varit önskvärt instämmer de flesta med att det hade varit skönt att kunna få möjligheten att gå undan några minuter, vilket sågs som eventuellt gynnsamt gällande återhämtning för individerna i studien. Att kunna ta kortare pauser under dagen är något som även McEwen (1998a, s. 177) förklarar som viktiga strategier för att förebygga ohälsa på längre sikt samt att det minskar behovet för extern återhämtning. Det vill säga den återhämtning som sker på den arbetsfria tiden. Även om majoriteten uttrycker att det är svårt att få till en kortare paus under arbetet verkar det dock inte vara en omöjlighet på vissa av respondenternas arbetsplatser, utan att det snarare ligger i arbetets organisering och kultur att inte ge utrymme i arbetsschemat. Till exempel Hanna som förklarar att:

Ja, det sägs ju så, att man ska ta, vad är det man ska ta, fem minuter på förmiddagen och fem minuter på eftermiddagen? [lågt skratt] eller någonting sånt där, men det gör man ju inte i, ofta i vårt yrke. Där jag är nu, skulle vi nog i och för sig, nog kunna göra det, jag tror nog inte det skulle vara några problem utan vi har ju inte den rutinen liksom. Utan det kan vara, det är ju inte så ofta men det kan vara om någon bjuder på till exempel någon kaka eller, och då brukar vi kunna skicka iväg varandra då liksom, annars tänker vi ju inte på att göra det utan det är ju den här halvtimmen som man har.

Vi upplever att det finns många olika kvantitativa krav inom förskolan, det vill säga att arbetets tempo och intensitet kan variera, både över dagen men också under vissa perioder (Fagerlind Ståhl 2021, s. 40). Här tänker vi till exempel på perioder där alla utvecklingssamtal ska planeras och genomföras, vilka flera av våra respondenter upplever som mer intensiva och som perioder med mer belastning. Detta är ett krav som utgör ytterligare en påfrestning på de redan befintliga arbetsuppgifterna och som gör arbetet mer intensivt. Detta kan vara en faktor och en bidragande orsak till problematiska faktorer som att inte kunna ta de pauser som kan behövas, medan det i lugnare perioder eventuellt går att organisera arbetet och arbetsschemat så att det kan frigöra tid för personalen att kunna ta en kortare paus under arbetet. Även Sigrid vittnar om att det är svårt att ta pauser under dagen men att det för henne är nödvändigt på grund av tidigare utmattningssymptom. Här ser vi en problematik med att medarbetare som behöver pauser för sin återhämtning för att må bra eller för att klara av arbetsdagen inte har möjlighet till detta på grund av organisatoriska förutsättningar. Hon förklarar sin situation på arbetsplatsen så här:

Eh, vi har ändå försökt så här när man varit trött, att man ska kunna gå in en kvart och liksom få vila sig, men, det blir ju liksom större belastning på de kollegorna som är kvar så jag har ju kommit fram till att, jag kan säga att jag behöver åtta minuter. För om jag ligger och halvsover och lyssnar på [...] musik i åtta minuter så kan jag känna att jag är pigg efteråt. Nu är det ju också liksom att jag måste stressa min återhämtning för att, det passar ju liksom inte arbetsplatsen att jag behöver extra återhämtning så.

4.1.2 Strategier till återhämtning under arbetet

Geurts och Sonnentag (2006, s. 485 f) använder begreppet intern återhämtning för att beskriva den återhämtning som sker under arbetets gång. Den interna återhämtningen syftar till kortare pauser som till exempel lunch- och kafferaster men också till att stundvis ägna sig åt andra arbetsuppgifter som upplevs som mindre krävande och på så sätt få en stunds "vila". Att sitta

med barnen och göra en lugnare aktivitet som exempelvis att läsa en bok eller delta i barnens vilostund är också något som uppges återhämtande. Dock upplever respondenterna att detta är beroende av situationen och rätt förutsättningar, det vill säga när barngruppen befinner sig i rätt sinnesstämning. Vad vi kan utläsa från svaren är att det finns strategier som förskolepersonalen använder sig av för att få återhämtning under arbetet. Det kan vara att till exempel byta till mindre kognitivt krävande arbetsuppgifter som att sopa golv eller plocka ur diskmaskinen. Vårt resultat visar dock att det skiljer sig mellan respondenternas upplevelser gällande vad som är återhämtande, och det finns några tänkbara faktorer som kan spela in när det gäller denna skillnad. En av dessa faktorer kan vara hur länge man har arbetat inom förskolan. Det handlar inte om erfarenhet i yrket utan snarare om hur utvecklingen av organiseringen har sett ut och att kringuppgifter såsom att städa, sopa golv och plocka ur diskmaskin inte alltid har varit förskolepersonalens arbetsuppgifter utan blivit ytterligare ett krav som inte tillhör yrkesrollen, men som har blivit ett resultat av besparingar. För Malin är denna typ av arbetsuppgifter något som endast upplevs som negativt och i stället tar energi från andra mer betydande arbetsuppgifter:

Jag tänker på den jävla disken, jag tänker på att bära sopor, jag tänker på att sopa under borden, jag tänker på ja, allting som inte står för något... för det är nämligen så att en förskollärare har inga, inget nedskrivet uppdrag, mer än skollagen och läroplanen, läroplanen för förskolan. Däremellan så kan de som bestämmer dutta in precis vad som helst, vad som helst... VAD SOM HELST... när jag började jobba här så hade vi en kock i varje kök, på varje avdelning, det tog dem bort och gjorde en miljonbesparing på det. Sen dess har ju vi fått mer ju mer åren går, desto mer får vi göra som inte jag lärde mig på universitetet i alla fall kan jag säga då skulle jag nog inte gått det här, om jag hade vetat... att jag ska både städa och bära sopor och laga mat och jag lagar frukost och mellanmål och nej...

Vad som upplevs som återhämtande varierar som sagt mellan respondenterna och några upplever arbetsuppgifter utöver att vara i barngruppen som återhämtande. Se svar från Lisa som upplevde att dessa moment var viktiga för att kunna få en stunds paus:

Ja, ja, ja. De slåss man ju nästan om ibland. Eh typ att "jag kan gärna stanna inne och duka dom där tio minuterna bara för att få andas" och det är vi bra på att ge varandra. Det måste jag ändå säga i mitt arbetslag att vi kan se på varandra att "du... du jobbar sent idag så stäng köket, ta disken från mellanmålet, jag är här ute och skriker om det är någonting" liksom. [...] Ja. Det är positivt att plocka ur diskmaskinen ibland och gå ut med soporna och liksom få plocka ur torkskåpet eller något sådant där men att man inte behöver gå i väg men att man, ger varandra tillåtelse att "jag tycker det är okej att vara ensam nu med mina 15, för jag vet att du är i hallen så jag kan skrika på dig. Men gå ut och ta lite tid liksom". Så det är en väldigt bra överenskommelse vi har.

Det vi kan utläsa ur citatet ovan är hur dessa kringuppgifter blir en del av det kollegiala samspelet och att det finns en gemensam syn på att dessa uppgifter ses som återhämtande. Medan somliga upplever dessa typer av arbetsuppgifter som en paus i relation till andra mer kognitivt krävande uppgifter, upplever några av respondenterna som varit i tjänst under många års tid att mängden arbetsuppgifter och de kvantitativa kraven har ökat genom åren. En annan faktor som flera av respondenterna upplever som en återhämtning under arbetet är att förlägga

verksamheten utomhus. Se Julias resonemang angående hur verksamhetens förläggning utomhus påverkar hennes möjligheter till återhämtning nedan:

[...] Och man kanske hinner prata lite med någon kollega, ibland om saker som absolut rör verksamheten och ibland kanske man faktiskt bara pratar om någonting annat också för en stund bara för att ladda lite själv. Så det är kanske den största återhämtning situationen om jag ska se på hela dagen liksom, bortsett från min rast.

Detta upplevs positivt av flera olika anledningar, varav en är hur detta påverkar ljudnivån men också att det ger förskolepersonalen en stunds återhämtning på grund av möjligheten att kunna ta ett steg tillbaka och få en bättre överblick över barnen.

4.1.3 Den obetalda rasten

Samtliga av våra respondenter svarar att de har en inplanerad obetald rast på 30 minuter under sin arbetsdag. När rasten tas ut beror på schemaläggningen och den som börjar och slutar tidigast är också i regel den som tar ut sin rast först. Gemensamt för alla respondenter är att de har något som kallas för pedagogisk måltid, det vill säga att personalen äter tillsammans med barnen under arbetstid innan de har sin obetalda rast, de behöver med andra ord inte nödvändigtvis ägna rasten åt att äta lunch. När vi ställer frågan om vad man gör på sin obetalda rast svarar majoriteten av våra respondenter att de vilar eller sover. Detta tycker vi är intressant då vi misstänker att vi inte alls hade fått samma typ av svar om samma fråga ställts till exempelvis kontorsarbetare. Några av respondenterna uppger att 30 minuters rast på en åtta timmar lång arbetsdag ibland upplevs som för lite för återhämtningen. Somliga svarar även att de ibland kan ta en promenad eller prata med kollegor på sin rast men respondenterna upplever ändå att det var just vilan, där man antingen sover, scrollar på sin telefon eller sitter avskilt är det som förskolepersonalen anser ger mest återhämtning under sin rast. Vi misstänker att en av anledningarna till varför de flesta föredrar att sova eller vila framför att umgås och prata med kollegor, är att förskolepersonalen helt enkelt känner att utrymmet för återhämtning är så pass litet att det gäller att återfå så mycket energi som möjligt. En annan anledning till varför respondenterna väljer vila och sömn framför socialt umgänge kan ha att göra med den sociala aspekten i arbetet. Eftersom de under sitt arbete hela tiden får det sociala samspelet med barn och kollegor därför inte känner ett lika stort behov av umgänge som till exempel personer som sitter i ett cellkontor majoriteten av sin dag. Trots att många av våra respondenter uppger att det finns gemensamma utrymmen för alla avdelningar där de kan tillbringa sina raster väljer majoriteten att spendera rasten ensam i ett mindre utrymme tillhörande den avdelning de arbetar på. Karasek och Theorell (1990, s. 63 f) redogör för begreppet social överstimulering, vilket är något som kan tänkas ligga till grund för valet att spendera sin rast ensam. Arbetet i sig är alltså så socialt att respondenterna väljer att spendera den arbetsfria tiden under arbetsdagen distanserade från andra människor. Hanna beskriver sin rast enligt följande:

Jag brukar faktiskt för det mesta sova. Vi har ett eget litet krypin som bara är för förskolan, så där är man ju själv. Och där är det en soffa, och det är ett jättedåligt internet så det går inte att sitta och surfa på telefonen, så att. Så då tycker jag att det är skönt att bara slappna av. Då ställer jag klockan, och för det mesta så somnar jag. Och är jag inte så trött så brukar jag gå ut och gå, eller så sätter jag mig någon annanstans där jag har lite nät då så

kan jag sitta och titta på telefonen, men det är inte så ofta jag väljer att göra det. Jag tycker att jag får mer återhämtning av att ta en promenad eller att jag lägger mig och vilar, blundar liksom.

4.2 Upplevelsen av återhämtning utanför arbetet

Den externa återhämtningen där man helt distanserar sig från jobbrelaterade problem, kallas även för psykologisk avskildhet, vilket enligt Sonnentag och Fritz (2007, s. 204) är grundläggande attribut. Vilken återhämtning som är den mest lämpliga kan nämligen skilja sig från individ till individ och på grund av detta ville vi närmare undersöka kring vilka faktorer och strategier som främjar respondenternas återhämtning under den arbetsfria tiden. Här var vi också ute efter vilka aktiviteter som våra respondenter anser som mest återhämtande under den arbetsfria tiden samt om det fanns någon skillnad i upplevelsen av att "ladda batterierna" och att "koppla av" i relation till upplevelsen av återhämtning.

4.2.1 Strategier till återhämtning efter arbetet

I vår undersökning ser vi vissa variationer sett till vilka faktorer eller strategier som våra respondenter upplever som återhämtande. Vi vill även undersöka vad respondenterna behöver *återhämtning från* och vilka strategier som de använder sig av för detta. Många av våra respondenter uppger att familj och vänner ger energi och främjar deras förmåga att "ladda upp batterierna". Samtidigt kan familjen ibland också hämma förmågan att ta det lugnt och återhämta sig efter arbetet då det så kallade hemarbetet inte kan skjutas fram. Exempelvis måste barn tas hand om dagligen och kan inte vänta till nästkommande dag eller helger. Att prokrastinera hemarbetet så som städning eller tvätt är något som vissa av respondenterna utan barn uppger som en strategi för att kunna återhämta sig under veckodagar, då de känner ett större behov av lugnare aktiviteter som främjande för deras återhämtning.

Sonnentag och Fritz (2007, s. 207) nämner kontroll som en viktig komponent i förmågan att kunna återhämta sig på sin fritid. Detta innebär att individen själv ska kunna ta beslut kring hur man vill spendera sin lediga tid. När kraven fortsätter hemma och leder till stress och negativa känslor, resonerar vi att det kan vara bidragande till att individen får svårare att återhämta sig. Även om flera av våra respondenter uppger att vänner och familj bidrar till att "ladda upp batterierna", berättar flera av våra respondenter att de upplever ett behov av att vara själva för sin återhämtning, främst efter arbetstid. Respondenterna upplever även ett större behov av lugnare aktiviteter under arbetsveckan, såsom att vila i soffan, måla och skapa eller lättare trädgårdsarbete. Här ser vi en stor skillnad mellan tiden efter arbetet kontra lediga helger eller till exempel semestrar där respondenterna upplever att de får mer energi av aktiva och sociala aktiviteter såsom att umgås med vänner och familj, gå på sportevenemang eller till exempel gå på bio. Elise förklarar skillnaden mellan vardag och helger så här:

Mmh... jag skulle nog säga att [paus] om jag har jobbat en dag, då laddar jag mig ju liksom genom att ta det lugnt, för då är ju liksom, min energi är ju tömd. Typ. Jag orkar inte vara social eller så där. Men om jag är ledig, så liksom laddar jag ju mina batterier genom att göra något socialt. Det är ju liksom väldigt kontraster på min vardag och min helg.

Hanna instämmer i resonemanget kring känslan av att vara tömd socialt efter ett arbetspass och förklarar det såhär:

[...] sen tror jag att jag har ett behov av att vara själv. Eftersom jag har ett yrke där man träffar mycket folk och det är mycket att det låter och det rör sig och så.

I och med respondenternas utsagor om hur de upplever de sociala kraven inom förskolan ser vi att detta verkar bli en effekt som även spiller över till den arbetsfria tiden, samt att detta är något som majoriteten av våra respondenter upplever att de behöver återhämta sig från. Att ha känslan av att behöva prestera socialt kan leda till en social överstimulering (Karasek och Theorell 1990, s. 63 f), vilket vi också tolkar som något som påverkar respondenternas privatliv och återhämtning. Madeleine berättar att hon oftast vill vara själv efter arbetet, ha lugn och ro och tystnad runt sig:

Jag sitter ju och skapar mycket. Inte bara målar, men skapa generellt med musik, så man får stänga in sig. Och ladda batterierna, för jag har behov av att vara själv, och ta i kapp.

En av våra frågor gäller den fysiska arbetsmiljön och om respondenterna ofta känner att de behöver återhämtning rent fysiskt. Detta är dock inget som respondenterna upplever som problematiskt i större utsträckning. Dock ingår buller och höga ljud i den fysiska arbetsmiljön enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om buller (AFS 2005:16) och är något som ofta leder till påverkan på den psykiska arbetsmiljön. Många av respondenterna upplevde den höga ljudnivån som problematisk på grund av upplevelsen av att det ger ett obehag av att befinna sig runt barn som är högljudda, samt att det är psykiskt påfrestande och ger en mental trötthet. Detta kan i sin tur också vara en bidragande orsak till varför våra respondenter upplever behov av att behöva distansera sig socialt samt ha lugnt och tyst omkring sig på sin fritid för att kunna återhämta sig.

Träning är en annan faktor som många tar upp när vi ställer frågan kring dels vad man brukar ägna sin fritid åt men även kring vad som "laddar batterierna". Svaren är däremot varierande, men många uttrycker en önskan att få mer tid åt att träna. De respondenter som har barn menar att de försöker ta sig tid att träna men att hemsituationen kan påverka förmågan att få till träningen på ett negativt sätt. Tre av de respondenter som inte har barn menar att de försöker få till träning men att det ibland kan vara problematiskt på grund av trötthet eller bristande motivation. Promenader anses däremot som främjande för deras återhämtning på ett positivt sätt. En av respondenterna upplever träning som den absolut bästa strategin för sin återhämtning då det, enligt henne, ger hjärnan återhämtning. Majoriteten av våra respondenter påtalar just att det är de kognitiva ansträngningarna samt ljudnivån som de behöver återhämtning från.

4.3 Krav, kontroll och stöd

För att undersöka förskolepersonalens upplevelse av deras återhämtning så vill vi ta reda på hur organiseringen av verksamheten påverkar möjligheten och upplevelsen av återhämtning. Det vill säga hur de krav som ställs i kombination med den kontroll som ges samt det kollegiala stödet påverkar möjligheterna för och upplevelsen av återhämtningen. Vad det är för typ av

krav avgörs beroende på kravens karaktär, och när det gäller kvantitativa krav för förskolepersonalen handlar det om mängden arbete, det vill säga hur stora barngrupperna är samt hur många arbetsuppgifter de blir tilldelade. När det kommer till de kvalitativa kraven finns det både kognitiva och emotionella krav som exempelvis kan vara att hålla reda på många saker samtidigt eller att dölja sina känslor i vissa typer av situationer (Fagerlind Ståhl 2021, s. 40).

4.3.1 Kvantitativa krav

Samtliga av våra respondenter berättar om deras upplevda problem med för stora barngrupper. När vi ställde frågan vad som upplevs som mest utmanande i yrket svarar respondenten Madeleine så här: “det är väl mest stressen i yrket, som är jobbig, men det blir ju högre och högre barnantal i barngrupperna, och det stressar ju mycket”. Även Lisa påtalar problemen med för stora barngrupper, och hur detta blir extra påtagligt vid frånvaro av personal:

En stor utmaning är ju att man ofta är själv när personal är sjuka och man står där själv och det är många barn. Alltså det är många barn i barngruppen. Eh, så det är klart att det stressar också, att känna att man inte räcker till. Det är nog en av de största... verkligen. Att man sliter ihjäl sig, alltså, för barnens skull. Det landar ju alltid i deras skull, i allt man gör, liksom, och så har man inte förutsättningarna till att göra det så bra som möjligt för att det till exempel fattas personal eller det är för många barn för att jag ska kunna se det här tysta barnet eller... det är ju sådant som tär på en liksom. Och som är en stor utmaning, att man känner sig otillräcklig. Och så vet man att man hade kunnat gjort så mycket mer om det varit mindre med barn till exempel. Så det blir ju också en frustration *lågt skratt* vi kan ju inte göra något åt barnantalet.

Antalet barn per barngrupp bestäms beroende av personalens kompetens, vilken typ av utbildning de har, personaltätheten, hur barngruppen ser ut och sammansättningen av barngruppen samt hur den fysiska miljön på området där förskolan ligger ser ut (Skolverket 2021). Men detta verkar inte alltid efterföljas då Klara, trots dessa bestämmelser, upplever att antalet barn i kombination med för små lokaler är ett stort problem på hennes arbetsplats:

Många barn i gruppen. Många barn på liten yta [...] Att bara på mina 10–12 år så känns det som att barngrupperna har blivit större, alltså blir bara större, att man ska klara fler barn och sen så är vi ju väldigt oroliga för att i vår nya förskola så är lokalerna väldigt små och väldigt, det är liksom bara två rum att vara i, så att då ska man fördela sin hela sin barngrupp på två rum [...] många barn på lite pedagoger och på liten yta det är väl det som vi känner är det största problemet i förskolan.

Det som gör att förskolepersonalen upplever att de allt större barngrupperna ger mer kvantitativa krav är att det helt enkelt ökar kvantiteten av arbetsuppgifterna. Det vill säga en ökad mängd av allt som ska göras. Det är fler barn att hålla koll på, att hjälpa i olika former samt att det kan vara svårt att gå undan för att till exempel kunna genomföra sin enskilda planering med administrativa arbetsuppgifter. En aspekt värd att lyfta är att mängden barn alltså delvis bestäms utifrån personalens kompetens, vilket blir extra påtagligt vid bortfall av personal, vilket respondenterna upplever. Har barngruppen komponerats baserat på tre pedagoger med en gedigen erfarenhet och universitetsutbildning blir det mycket problematiskt

med mängden barn när den ordinarie personalen ersätts av vikarier utan utbildning eller erfarenhet. Situationen gällande vikarier och dess påverkan kommer att redogöras senare.

4.3.2 Kognitiva krav

När det kommer till de kognitiva kraven som handlar om kognition, det vill säga om hur våra hjärnor samlar in, arbetar med, behåller och skapar information (Arbetsmiljöverket 2022). Kan vi utifrån respondenternas svar utläsa att dessa krav är höga. Mycket av den dagliga verksamheten inom förskolan går åt till att planera, dokumentera och ha koll på många saker samtidigt. Hur detta upplevs av respondenterna är varierande men en sak vi tydligt kan se är att upplevelsen av dessa krav påverkas starkt av mängden barn. Vi kan med andra ord se att de kognitiva kraven och de kvantitativa kraven i kombination blir ett problem vid för stora barngrupper. Samtliga respondenter påtalar att väldigt många krav kommer uppifrån närmaste chef eller högre beslutsfattande, som till exempel Skolverket. Skolverket är också de som tar fram läroplanen som alla förskolor måste arbeta efter. När vi ställer frågan kring de administrativa uppgifterna och hur dessa har förändrats över tid svarar Rebecca följande:

Jag tycker det är ganska höga krav på det och att det blir bara värre och värre. Att det är mycket som behöver skrivas... Det är utvärderingar och det är analyser och det ja och det är liksom 23 barn vi ska se och skriva om, och att deras utveckling och sådant där så det är mycket extra tycker jag... Och att det har blivit högre krav på oss.

Det vi också kan utläsa av svaren är att förskolorna arbetar på olika sätt gällande pedagogiken och hur materialet till undervisningen produceras. På en våra respondenters arbetsplats skapar förskolepersonalen material till pedagogiken baserat på vad barnen är intresserade av, vilket ställer krav på att personalen måste vara lyhörda, uppmärksamma och ska registrera vad barnen samtalar om eller leker med. Julia beskriver kraven kring det administrativa enligt följande:

Det har ju det har ju ändrats ganska mycket om man jämför med när jag var nyexad [nyexaminerad] jämfört med hur det ser ut nu... för när jag var nyexad och var det ju mer att man kanske planerade tillsammans med sina kollegor, en verksamhet eller någonting man ska göra och då var det ju mer att vi styrde det och nu är det ju mer att man alltid ska utgå ifrån barnen, alltså man ska gå ner på deras nivå och undersöka vad är det dom leker, vad är de intresserade av, hur ska vi fördjupa oss liksom kring det här för att få dem och lära sig mer om det som de gillar, typ så... så då planerar vi ju väldigt mycket utifrån dem [...] vi har ganska ambitiösa så här ställningstaganden på min arbetsplats där det handlar mycket om just det där att man ska vara väldigt lyhörd och så har "medforskande" kallar vår förskolechef det. Att man ska vara med på barnens nivå, undersöka och upptäcka.

Hur undervisningsmaterialet ska tas fram ställer således krav som påverkar den inre återhämtningen då kraven som ställs inte går att kombinera med att kunna koppla bort tankarna från arbetet. Att sänka sin prestation på arbetet är en strategi för återhämtning, se Geurts och Sonnentag (2006, s. 485 f). Problemet som uppstår i situationer likt ovanstående är att arbets sättet inte tillåter förskolepersonalen att koppla bort tankarna från arbetet en stund och exempelvis bara övervaka barnen under tiden de leker. Samtidigt som det också påverkar deras möjligheter till egenkontroll (vilket vi kommer gå in på djupare under kommande stycke). Problemlösning är också ett återkommande ämne under våra intervjuer och enligt de flesta av

våra respondenter går mycket tid, energi och tankeverksamhet åt att planera om verksamheten, delegera uppgifter till vikarier och fatta beslut gällande arbetets organisering i samband med frånvaro av personal. De rådande omständigheterna gällande vikarier är ett problem som samtliga av våra respondenter påtalar och som påverkar deras arbetsbörda samt stressnivå under arbetet. Elise beskriver det enligt följande:

För det är ju så mycket hela tiden. Det är ju inte bara att vara i barngrupp som gör mig trött utan det är ju allt runt om, det ska göras scheman, det ska ringas vikarier, det fattas folk, det är alltid så här en ständig, man bara släcker bränder hela tiden tycker jag.

En intressant aspekt vi får ut av respondenternas svar är att många respondenter påtalar att det finns både krav uppifrån, men också någon sorts norm i, att inte plocka in vikarier vid frånvaro av personal. På de flesta förskolor ska dessa bortfall lösas genom att flytta runt personal mellan olika avdelningar. Detta påverkar känslan av kontrollen i arbetet och även intensifieringen av arbetet då personalen får arbeta med kollegor de vanligtvis inte arbetar med och ta ansvar för barn de kanske inte känner så väl. Detta ställer således krav på en annan typ av koncentration och socialt samspel. De upplevda problemen gällande vikarier är något vi kommer att diskutera mer längre fram under kapitlet där vi tar upp faktorer som bidrar till svårigheter kring återhämtning.

Tidigare forskning har påvisat tre olika aspekter som går att koppla till problematik kring återhämtning i arbetet och samtliga går att utläsa i vårt material (Sonntag et al. 2017 refererad i Aronsson et al. 2019, s. 16). En av dessa aspekter är att det är svårt för förskolepersonalen att styra och planera sitt arbete då de krav som finns påverkar arbetets organisering och individens egen arbetstakt. I vår analys ser vi att det skiljer sig åt gällande hur mycket planeringstid respondenterna har, alltså den tid som ska gå till att hinna med de administrativa arbetsuppgifterna. På grund av tidsfristen vittnar även några av våra respondenter att det finns tillfällen då planeringstiden uteblir då de behövs i barngruppen, ofta på grund av annan ordinarie personals frånvaro. Detta är något som Rebecca påtalar när det gäller huruvida personalen hinner med att färdigställa sina arbetsuppgifter:

Det är nästan nånting varje dag som man behöver skjuta fram... ytterst få grejer som man hinner färdigt... och det alltså, det är ju ganska tufft när man har en deadline när man vet att ja men det ska vara, man ska lämna in det här då och nu är vi liksom i en period då vi ska få påskrifter från vårdnadshavare både mamma och pappa och det är ytterst sällan man träffar båda och det ska vi få innan imorgon... haha [...] så det är en inre stress som liksom som... bara kände mig maktlös förut... men jag kan inte göra någonting.

Att inte ha möjlighet att färdigställa arbetsuppgifter är något som Aronsson et al. (2015, s. 10) nämner då det kan påverka individens återhämtning utanför arbetet. Det vi kan se hos våra respondenter är att det finns perioder då arbetet är mycket mer intensivt och att personalen inte hinner färdigställa sina arbetsuppgifter under arbetsdagen och att det under dessa perioder finns tendenser till att återhämtningen utanför arbetet påverkas negativt då tankarna om arbetet finns kvar.

4.3.3 Emotionella krav i arbetet

Att arbeta i förskolan innebär stor social exponering som bygger mycket på relationer. Vi vill därför se hur det påverkar förskolepersonalen att dels eventuellt hålla en viss fasad och dels en känsla som kanske inte är den man egentligen känner, även så kallat *surface acting*, se Hochschild (1983 refererad i Kruml et al. 2000, s. 9 f), samt hur det påverkar respondenternas återhämtning under fritiden.

Det vi kan urskilja från respondenternas upplevelser av de känslomässiga kraven i yrket är att de absolut finns och påverkar, men det verkar främst inte vara barnen som kräver och tar mest från den känslomässiga energin. Utan det vi kan se som främst påverkar är relationen och mötet med vårdnadshavare, vilket flera vittnar om. Delvis kan det handla om att tvingas lämna jobbiga besked, som att barnet gjort sig illa under dagen eller om de ser en problematik hos barnet som behöver lyftas med vårdnadshavarna. Här berättar dock flera att med stöd från kollegor eller chefer så känns det bättre, och har man redan en jobbig dag av någon anledning så kan en kollega eller rektor hjälpa till att ta upp detta med vårdnadshavarna, vilket underlättar situationen. Ytterligare aspekter kring förskolepersonalens bemötande av vårdnadshavarna såg vi vara behovet av att vara serviceinriktad, glad och framåt fast den egentliga känslan inte var det. Samt att behöva bemöta olika personligheter på en intim nivå, när det gäller deras barn, samtidigt som andra barn behöver uppmärksamhet. Rebecca förklarar att bemöta vårdnadshavare kan vara det mest problematiska i yrket:

Jag har ju en VFU-student nu. Jag har sagt att det svåraste med det här yrket är vårdnadshavare, det är det faktiskt, eftersom det är så himla mycket olika personligheter, [...] och för att behålla en professionell nivå så att, att inte... jag vet inte hur jag ska förklara... att det, det är så mycket olika, det är så mycket olika personer man träffar och personligheter och så ska man vara verkligen [...] Vara lika med alla typ... och att det här är min profession och liksom inte blanda in sig själv så... och så vill man ju fortfarande att, man vill ju inte skapa någonting, alltså man vill ju inte att någon ska bli irriterade eller känna sig orättvist behandlade eller någonting för det är ju liksom ändå det viktigaste dom har som vi har... så vi vill att de ska vara nöjda...

Malin, som varit verksam i yrket under lång tid, upplever att kraven från föräldrar har ökat. Hon förklarar dessutom slitningarna mellan att behövas i barngruppen samtidigt som att behöva bemöta vårdnadshavare så här:

[...] föräldrarna tänker ju mycket mer på just sitt eget barn nu för tiden. Mitt barn ska ha, man ska komma ut och möta ditt barn i hallen fast en har 15 som sitter på golvet, det är inte så lätt att gå då och hämta ditt barn. Bara för att du vill tala om vad ni åt till kvällsmat igår... vilket jag inte direkt bryr mig om... utan ja det. Det har ju blivit värre då.

Gällande hur de emotionella kraven kan påverka välmåendet och återhämtningen under den arbetsfria tiden, är vår analys att det inte påverkar respondenterna i någon större utsträckning. De svar vi kan koppla till de emotionella kraven är ett behov av att vara själv och att det kan finnas behov av att ventilera vissa känslor hemma. Två av respondenterna upplever också att känslorna efter arbetet kan vara att man är mer irriterad och att detta kan påverka deras

bemötande negativt gentemot familjemedlemmar, vilket kan kopplas till en form av emotionell utmattning (Zapf 2002, Emotion work requirements as job characteristics, stycke 3.1). Några vittnade även om att de emotionella kraven kan utspela sig genom att det är svårt att släppa tankarna på arbetet under den arbetsfria tiden, främst om det skett något jobbigt men även att tankarna kan snurra kring "vad sa jag till den" eller "hur betedde jag mig mot den" vilket kan påverka återhämtningen externt på ett negativt sätt, då arbetsdagen även flyter in i den arbetsfria tiden.

4.3.4 Kontroll i arbetet

I den andra delen av krav- och kontrollmodellen hittar vi just kontroll och kontroll i arbetet kan påverka upplevelsen av mängden krav. Kontroll här kan sägas beröra aspekter som möjlighet till att använda sina färdigheter, det vill säga handlingsutrymme samt vad man har för befogenheter gällande att kunna påverka arbetet, alltså beslutsutrymme (Fagerlind Ståhl 2021, s. 41). Rent praktiskt handlar det om hur arbetstagaren får utrymme till att själv besluta hur kraven i arbetet ska hanteras och också att kunna ta beslut om när olika uppgifter ska utföras samt hur de ska utföras. Samtidigt ska individen få möjlighet att använda sig av sina kunskaper, kompetens, få fortbildning och möjlighet till lärande (Karasek & Theorell, 1990 s. 63 f). I och med detta vill vi i detta avsnitt undersöka om förskolepersonalen har utrymme, i form av kontroll, till att själva kunna påverka innehållet och organiseringen i verksamheten. I vår analys ser vi likheter i och med att samtliga respondenter upplever att de har stor möjlighet, utifrån läroplanen, att påverka den pedagogiska verksamhet som utförs i barngrupperna. Å andra sidan vittnar flera om att det kommer ganska strikta direktiv från ledningen kring den pedagogiska biten och att även rektor kan vara med och ifrågasätta eller ge synpunkter. Lisa förklarar rektorns roll så här:

[...] min rektor, är ändå med och styr ganska mycket, hon gillar att ha koll. Hon vill vara med i allt liksom. Så ibland kan jag känna att det är väldigt mycket styrt. "Ni ska göra det här på er planering och det här måste ni göra och..." medan man kanske inte alls är där, med sin barngrupp. Utan man kanske är någon helt annanstans och behöver lägga tid på det eller på en inskolning eller vad som helst liksom. Eh, så jag skulle inte säga att jag kan påverka så jättemycket. Mer än att jag kan planera egna aktiviteter och så.

Kontroll handlar även om att ha möjlighet till beslutsutrymme, och vi ser skilda meningar kring om förskolepersonalen har utrymme till att framföra och påverka de beslut som sker i verksamheten till rektor och ledning. Vissa upplever det som problematiskt att rektorn inte tar till sig det som personalen framför, fast att det är de som ser verksamheten inifrån under hela dagarna. Medan andra tycker att deras rektorer är lyhörda och tar deras åsikter på allvar. Detta går in i det sociala stödet (vilket vi återkommer till senare) vilket tillsammans med kontroll och låga krav i arbetet minskar stress enligt Karasek och Theorell (1990, s. 69). Kontroll och inflytande ger även förutsättningar att hantera kraven, vilket vi sett kan vara höga för just förskolepersonal. Är kontrollen låg i samband med höga krav så kan arbetet kännas spänt, vilket i sin tur kan resultera i en hög stressnivå, så kallat high-strain jobs, eller högstressarbete. Yrken i denna kategori är de som ligger mest i farozonen gällande faktorer som högre risk för trötthet,

stress, ångest, och psykisk ohälsa (Karasek och Theorell 1990, s. 31 ff). I relation till kontroll ville vi även se om förskolepersonalen upplever att de kan påverka arbetets organisering i form av att själva påverka arbetstider eller vart och hur de kan utföra sina arbetsuppgifter. De resultat vi kan urskilja här är att respondenterna upplever det som svårt att kunna anpassa schemat efter egna önskemål, då det alltid är på bekostnad av att en annan personal behöver gå in och täcka upp. Däremot menar vissa att de *tillsammans* kan påverka arbetstiderna generellt. Till exempel att det passar både personal och verksamheten bättre att förlägga arbetstiderna inom vissa specifika tidsramar. Flera av respondenterna uppger även att det finns utrymme att göra vissa administrativa arbetsuppgifter hemifrån, om de själva vill. Att kunna arbeta flexibelt, som till exempel hemifrån, kan ge stora möjligheter till ett fritt, utvecklande och flexibelt arbete men som Granberg (2011, s. 663) nämner, kan det även innebära en risk för överbelastning, vilket kan leda till utmattningssymptom. Här ser vi att respondenterna skiljer sig åt gällande att arbeta hemifrån eller efter ordinarie arbetstid. Vissa upplever det som att det snarare sänker kraven och känns avslappnande att kunna utföra vissa uppgifter hemifrån, medan andra menar att det bara leder till mer stress och belastning och att man därmed vill släppa arbetet när man lämnar arbetsplatsen.

4.3.5 Stöd från kollegor och chefer

Socialt stöd är viktigt både för vårt välmående som människor och för att kunna hantera de krav och utmaningar som vi ställs inför i arbetet. Inte minst när det finns obalans mellan arbetskrav och egenkontroll (Johnson 1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433). Samtliga av våra respondenter upplever att samarbetet och stödet från kollegorna fungerar bra på deras respektive arbetsplatser samt att detta är nödvändigt för trivseln och för att det dagliga arbetet ska fungera bra. Detta kan förklaras som det *instrumentella stödet*, vilket påvisas i det dagliga arbetet när personalen samarbetar under dagen och hjälper varandra med praktiska arbetsuppgifter. I vår analys av respondenternas berättelser kring samarbetet mellan kollegor hittar vi att både få feedback och att våga ha ett öppet klimat kring vad som fungerar eller inte, kollegor emellan, så kallat *värderande stöd*, ses som viktigt (Johnson 1986, 1991 refererad i Bengtsson & Berglund 2017, s. 433). Däremot ser vi inte detta när vi ställer frågor kring stödet från chefen utan här tar flera respondenter upp vikten av att chefen finns där och stöttar känslomässigt, vilket vi hittar i det *emotionella stödet* (House 1981 refererad i Aronsson 1987, s. 103). Några av respondenterna upplever dock att chefen kan ha svårt att ta till sig intervjupersonernas åsikter eller önskemål om förändring och att detta kan nekas utan att en rimlig förklaring ges. Ibland sker detta även på bekostnad av personalens mående, om det till exempel finns extra krävande barn i barngrupper som kräver mer övervakning från personalen där det vore hjälpsamt att ha en extra insatt resurs som hjälp. I dessa fall upplever respondenterna att man inte blir lyssnad på. Flera av respondenterna menar att de förstår att det ibland inte endast är rektorns fel, utan att det är på grund av besparingar och budget. Några av respondenterna upplever att rektorn har bristande insyn i den dagliga verksamheten då rektorn är frånvarande och sällan befinner sig på själva förskolan. Här ser vi dock skillnader mellan svaren där vissa har en stor förståelse för de beslut som rektorn ibland är tvungen att fatta och

att de alltid får en bra förklaring och motivering till varför något inte kan genomföras. Madeleine förklarar den förståelsen så här:

Ja, vi har turen här att vår chef har varit i barngrupp själv, så pass länge. Hon blev rektor här i höstas, så hon är väldigt ny i yrket. Så hon vet hur stressigt det kan vara, så ibland behöver man inte säga någonting för hon vet redan.

Det emotionella stödet hittar vi även när vi studerar det kollegiala stödet och känslan av att kunna ventilera och få berätta när man har en dålig dag hittar vi som värdefullt hos majoriteten av respondenterna. Här hittar vi faktorer som att man uppskattar att kunna ventilera jobbiga tankar kring arbetet, att kunna berätta när man har en dålig dag utan att behöva visa en fasad eller om man är extra trött och att man då kan ge varandra möjlighet att få extra återhämtning genom att till exempel få ta vilan där barnen ligger på madrasser och sover, för att få en lugn stund. Vi ser även i vår analys att förskolepersonalen anser det som viktigt att kunna få tips, idéer och råd, vilket vi hittar i det som House (1981 refererad i Aronsson 1987, s. 103) kallar för *informativt stöd*. Här uppger även vissa det som positivt att ha kollegor som också är utbildade förskollärare just för att kunna hjälpas åt kring både den planerade pedagogiska verksamheten och planeringen, men också för att i stunden kunna hjälpas åt att lösa vissa problem som kan uppstå i det dagliga arbetet. Sigrid sammanfattar det kollegiala stödet så här:

Vi står och faller tillsammans brukar vi säga. Och det är så skönt att ha dem att diskutera igenom saker, om man känner sig osäker eller behöver bli stärkt i något beslut som man har tagit och liksom... men även att de ifrågasätter en när man håller på och jobbar och "hur tänkte du nu?" och ah, liksom så. Så jag tycker om att ha kollegor.

4.4 Faktorer som bidrar till svårigheter till återhämtning under arbetet

Syftet med denna frågeställning är att undersöka om det finns problematiska faktorer i arbetet som leder till svårigheter för återhämtningen hos våra intervjupersoner. I vårt insamlade material nämner många "stressen" som det mest problematiska till varför man känner att återhämtningen inte blir nog hög i arbetet. I detta avsnitt har vi därför försökt att bena ut vad den stressen faktiskt beror på. Det vi kan urskilja som bidragande faktorer i kombination är just det höga barnantalet och att det adderas arbetsuppgifter utöver de "vanliga" arbetsuppgifterna som det sedan tidigare inte finns nog med tid att utföra. Vi ser även att verksamhetens organisering med strikta dagliga rutiner kan upplevas som stressfull och som inte ger utrymme för personalen att kontrollera och planera dagen efter de situationer som uppstår och de behov som finns. Sigrid förklarar detta så här:

Ja men det ger ju inte utrymme för... barn har känslor, barn har bra och dåliga dagar. Jag har bra och dåliga dagar, vi jobbar med människor. Det kanske funkar när man jobbar med maskiner, men det funkar inte när man jobbar med barn. Att liksom ha det så, uppstolpat. Det räcker liksom med, de stora rutinerna vi har ändå.

Detta gör att när det dessutom är perioder med personalbortfall eller när frånvaro ersätts med vikarier med bristande kunskaper om verksamheten, ser vi att respondenterna vittnar om en stressig arbetsmiljö där man inte hinner med alla sina arbetsuppgifter. I likhet med det som

Bäckström (2021, s. 28) nämner är att omfattande tidspress, höga krav, omfattande administration, krav på dokumentation, bristande studiero bland eleverna samt dåliga villkor i övrigt påverkar lärares arbetsmiljö negativt. En yrkesgrupp som i likhet med vår undersöknings valda yrkesgrupp har liknande arbetsuppgifter, även om de skiljer sig åt något. Dessa faktorer är något som även vi hittat i vår analys, har en stor påverkan på problematiska faktorer till återhämtning hos våra respondenter.

4.4.1 Vikariers påverkan

När vi ser på vilka faktorer som kan vara problematiska gällande förskolläraernas återhämtning under arbetet ser vi ett mönster i vår analys kring när det fattas personal och vikariers påverkan. Det finns många olika problematiska faktorer gällande situationen med vikarier varav en är hur personalen behöver arbeta mer intensivt när det inte finns vikarier att tillgå. Vi kopplar avsaknad av vikariers påverkan till en högre stressnivå på grund av att det både ökar de kognitiva och kvantitativa kraven på förskolepersonalen, då det kan bli en högre arbetsbelastning för den som blir kvar i barngruppen på grund av bortfall i personalen och när en vikarie inte tillsätts. Ett annat problem som är återkommande är att många av de vikarier som finns att tillgå inte har tillräcklig erfarenhet för att underlätta för ordinarie personal, vilket bidrar till att effekten hos personalen blir kognitivt ansträngande då vikarien hela tiden måste övervakas och delegeras för att kunna vara till hjälp. Samarbetet kring de dagliga arbetsuppgifterna där kollegor hjälps åt ser vi i vår analys också påverkas av att känna behov att vara kvar i barngruppen, då vikariers påverkan kan resultera i att barnen blir mer otrygga och osäkra kring den nya personen. Dessutom påverkas kontrollen i arbetet då personalen får planera och tänka om gällande vad de har tänkt från början. En av förskolepersonalen berättar:

Ja men man får ju lägga ner, och tänka "överlev", alla ska ha det bra. Så det blir ju då, alltså, det är ju inte alltid man gör det man har planerat.

Vi tolkar vikariers påverkan som att det kan leda till höga krav, låg egenkontroll och lågt stöd i vissa fall. Detta innebär, som tidigare nämnt, en arbetssituation som ses som mest i riskzonen, för psykisk ohälsa där påföljderna kan bli trötthet, stress och ångest och kan benämnas som högstressarbete enligt Karasek och Theorell (1990, s. 31 ff). Malin förklarar att vikariesituationen var så problematiskt på hennes arbetsplats att det ledde till ett arbetsmiljöproblem där arbetsgivaren behövde ta in extern hjälp:

[...] Då ringer dom in någon sådan där konsultfirma, då var det vikariesituationen... det var ju inte det att vi var stressade eller behövde återhämtning eller någonting, jo det var det ju, men det visade sig att det var vikariesituationen...

4.4.2 Kompensatoriska faktorer

En ytterligare problematisk aspekt som vi kan utläsa av respondenternas svar är att det förekommer en del kompensationer i arbetet för att förskolepersonalen ska hinna med sina arbetsuppgifter. Problemet med dessa kompensationer är att personalen exempelvis arbetar över raster, arbetar overtid för att hinna med arbetet, skyndar sig att göra vissa arbetsuppgifter

eller tar hem arbete och arbetar på sin fritid (Wents 2022, s. 199), vilket gör att återhämtningen kan påverkas negativt. Detta är något som Taris et al. (2006, s. 140) redogör för då att exempelvis arbeta hemifrån påverkar den externa återhämtningens möjligheter då man faktiskt fortsätter att arbeta och inte återhämtar sig. Även den interna återhämtningen påverkas av dessa kompensationer då denna typ av kompensationsarbete är en typ av bristande kontroll över situationen som innebär att personalen begränsar deras möjligheter till intern återhämtning, så som att exempelvis ta raster. Generellt kan vi i vår undersökning se att många av dessa situationer uppstår på grund av brist på personal, ökade krav på administrativa arbetsuppgifter och för stora barngrupper.

5. Sammanfattande diskussion

I studiens femte och sista kapitel ges sammanfattande slutsatser kring studiens resultat och analyskapitel och därmed svar på studiens tre frågeställningar. Vidare kommer vi att presentera vår diskussion kring studiens styrkor och svagheter i slutsatserna samt ge förslag till framtida forskning inom studiens område.

5.1 Slutsatser

Syftet med denna undersökning var att se hur förskolepersonal upplever att deras återhämtning blir påverkad utifrån de krav som finns i arbetet i samband till vilket handlingsutrymme, det vill säga kontrollen de har att själva kunna styra över sitt arbete i relation till det sociala stödet. Vi ville även se till vilka strategier de har för att återhämta sig under och efter arbetet samt om det finns några problematiska faktorer till att inte ha möjlighet att kunna återhämta sig under arbetsdagen. Syftets tre frågeställningar kommer därmed besvaras.

5.1.1 På vilket sätt upplever förskolepersonal att de får återhämtning i och utanför sitt arbete?

När det kommer till återhämtning i arbetet, det vill säga under betald arbetstid, framträder tre strategier. En av dessa strategier är att utföra/ansvara för aktiviteter av lugnare och mer stillsam karaktär, såsom att läsa sagor och/eller ansvara för den dagliga vilostunden då barnen förväntas ta det lugnt. En annan strategi är att förlägga verksamheten utomhus, då det medför positiva effekter på ljudnivå för personalen samt att de inte behöver vara lika aktiva, utan mer ”övervakande” då de kan överblicka barnen medan de leker. En tredje strategi är att utföra mindre kognitivt krävande arbetsuppgifter som vanligen inte involverar barnen, som att exempelvis plocka ur diskmaskinen, bädda, duka och sopa golv. En förutsättning för att det ska upplevas som återhämtande är dock att arbetsschemat ger utrymme för detta. Är tiden inte tillräcklig ökar i stället stressen, vilket påverkar återhämtningen negativt. Ytterligare återhämtning på arbetsplatsen fås under den obetalda rasten. Intressant är att denna rast ofta används till aktiv vila, inte sällan att man faktiskt sover en stund.

Återhämtning utanför arbetstid under arbetsveckan utgörs främst av att distansera sig socialt, det vill säga att minimera eller helt undvika socialt umgänge och att ha det tyst och lugnt omkring sig. Även att i huvudsak på egen hand ägna sig åt kreativa fritidsintressen, såsom att måla eller pyssla i trädgården, vilket upplevs som återhämtande. Fysisk aktivitet såsom promenader är också en strategi som används. Återhämtning vid längre ledigheter som helger och semester involverar dock socialt umgänge som då upplevs ge energi snarare än att ta energi. Under längre ledigheter är aktiviteter av kollektiv karaktär också aktuella, såsom att exempelvis närvara på sportarrangemang eller liknande aktiviteter. Förskolepersonalen upplever därmed ett behov av lugnare aktiviteter för sin återhämtning efter arbetstid medan under längre ledigheter och helger så upplevs aktiviteter med sociala och aktiva inslag som mer främjande för förskolepersonalens återhämtning.

5.1.2 Hur påverkar verksamhetens organisering upplevelsen av återhämtning?

Gällande hur verksamhetens organisering påverkar förskolepersonalens upplevelse av återhämtning ser vi att samtliga respondenter upplever att stödet från kollegor bidrar till att lättare kunna hantera de krav som ställs på dem under arbetsdagen. Det kollegiala samspelet är nödvändigt och bidrar till högre trivsel på arbetsplatsen. Gällande stödet från chefer och ledning ser vi att detta har en både positiv och negativ påverkan hos respondenterna. Generellt ser vi att respondenterna upplever det emotionella stödet från cheferna som välfungerande, men att det finns brister i stödet gällande verksamhetens organisering i frågor gällande behov av till exempel en extra resurs eller andra ekonomiska frågor. Förskolepersonalen uppger att de har höga krav på sitt arbete i form av kognitiva, kvantitativa samt emotionella krav. Det vi ser gällande de kognitiva kraven är att det handlar om att de ska ha koll på många saker samtidigt. De ska också planera och strukturera verksamheten utifrån hur dagen ser ut gällande frånvaro av personal och antal barn, genomföra pedagogisk verksamhet samt sköta administrativa arbetsuppgifter. Gällande de kvantitativa kraven upplever förskolepersonalen högre krav när det är ett högt antal barn i barngruppen eftersom detta leder till större belastning då mängden av allt ökar, som exempelvis antalet blöjor att byta eller skor att knyta. När det handlar om de emotionella kraven ser vi att det främst är kontakten med vårdnadshavare som leder till högst emotionell belastning, både i bemötande, att behöva upprätthålla en viss fasad samt de krav som vårdnadshavarna ställer på förskolepersonalen. Gällande kontrollen över sitt arbete, upplever respondenterna hög kontroll i form av att själva kunna påverka vad den pedagogiska verksamheten ska innehålla samtidigt som det är svårt att påverka beslut gällande verksamhetens organisering. De har heller inte så stor möjlighet att påverka arbetstiderna individuellt utan i så fall tas gemensamma beslut gällande förläggningen av arbetstiderna.

5.1.3 Vilka faktorer upplevs som problematiska för förskolepersonalens återhämtning under arbetet?

Förskolepersonalen upplever att det finns vissa utmaningar i yrket som gör det problematiskt för återhämtningen under arbetet. En faktor är svårigheter med att ta pauser under arbetsdagen, vilket bidrar till att återhämtningen påverkas negativt. I förskolan är det ett högt tempo under dagarna och vi ser att möjligheten till att kunna ta paus hade varit gynnsam för både den interna och externa återhämtningen. Vi ser även att vissa av respondenterna upplever ett bristande stöd från chefer och att detta påverkar arbetsbelastningen, vilket således leder till högre krav, mindre kontroll och sämre möjlighet till återhämtning.

Samtliga av våra respondenter upplever att vikariesituationen är problematisk. I de fall när det inte tillsätts vikarie ser vi att arbetsbördan på personalen ökar kvantitativt. I andra fall när det tillsätts vikarie men som har bristande erfarenhet och kompetens leder det till en hög påverkan på både de organisatoriska faktorerna i brist på stöd, högre krav samt minskad kontroll jämförelsevis mot en ordinarie kollega eller en erfaren vikarie. Således ser vi även att på grund av ekonomiska aspekter påverkas förskolepersonalen negativt genom att det nekas extraresurs, barnantalet ökar och att de uppmuntras att inte ta in vikarier på grund av besparingar. Detta kan leda till högre belastning och intensivare arbete, vilket påverkar återhämtningen negativt. Slutligen ser vi att på grund av höga krav och för liten kontroll leder det till att

förskolepersonalen använder sig av kompensationsstrategier. Exempel på detta kan vara att arbeta på raster, arbeta hemifrån på sin fritid, arbeta övertid samt att de skyndar sig och stressar igenom vissa arbetsuppgifter.

5.2 Diskussion

Vårt syfte med studien var att undersöka begreppet återhämtning och vi valde att studera detta på gruppen förskolepersonal. Vi anser att detta är ett aktuellt och intressant ämne i samhället och att våra frågeställningar nu är besvarade. En styrka med vår studie är att vi har hittat många faktorer till varför förskolepersonal upplever problematik kring återhämtning under arbetet. En svaghet i studien är att det hade varit önskvärt att få in djupare analyser kring respondenternas svar gällande återhämtning samt fler perspektiv, vilket är något vi idag anser som ej fullgjort och detta på grund av svagheter i intervjuguiden. Däremot ser vi styrkor i vår analys utifrån krav-kontroll och stödmodellen där vi hittar tydliga samband mellan dessa komponenter och återhämtning. Undersökningen har genomförts på en ganska smal och homogen grupp människor, vi anser dock att det hade varit intressant med en mer heterogen grupp för att se eventuella upplevda skillnader och samband mellan exempelvis kön och ålder. Dock anser vi att samtidigt som våra respondenter motsvarar en relativt liten grupp, blir vårt urval representativt för yrkesgruppen förskolepersonal. Detta då vi ser denna problematik i till exempel hos förskoleupproret kallat *#pressatläge*, se Alvinus och Svensén (2020 s. 46 f) med 689 sidor av vittnesberättelser av förskolepersonal som upplever problematik kring bland annat arbetsmiljön inom förskolan. Det som styrker detta resonemang är att våra respondenter arbetar på olika förskolor som återfinns i olika kommuner vilket ger stöd till vårt resonemang angående generaliserbarhet och att vårt resultat av studien kan återfinnas i yrkesgruppen generellt.

5.3 Förslag till framtida forskning

Vi har i vår studie valt att genomföra undersökningen i offentlig sektor och aktivt valt bort förskolepersonal inom privat sektor. Eftersom det finns flera olika alternativ till huvudmän samt olika sätt att bedriva förskolor på, som exempelvis personalkooperativ, föräldrakooperativ och Ur- och skur-förskolor, skulle ett förslag till framtida forskning vara att se om det finns olikheter gällande återhämtning och arbetsmiljö mellan dessa sektorer.

Vi har även diskuterat att det hade varit intressant att göra vidare forskning på skillnaden mellan stora förskolor med till exempel tre avdelningar eller fler och mindre förskolor med en till två avdelningar för att se om det finns skillnader gällande återhämtning och deras arbetsmiljö.

6. Referenslista

- AFS 2005:16. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om buller*.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/buller-foreskrifter-afs2005-16.pdf>
- Alvinus, A. & Svensén, S. (2020). Prekariserande arbetsförhållanden?: En kvalitativ studie om upplevda negativa organisatoriska arbetsvillkor inom barnomsorgen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 26(4), 46-64.
- Arbetsmiljöupplysningen (u.å.). *Förskollärare och barnskötare*
<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Yrken/Forskollarare-och-barnskotare/> [2023-03-01]
- Arbetsmiljöverket (2022). *Arbetsmiljön och hjärnans kognitiva funktioner*. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/arbetsmiljon-och-hjarnans-kognitiva-funktioner/> [2023-02-16]
- Aronsson, G. (1987). *Arbetspsykologi : stress- och kvalifikationsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson, G., Astvik, W. & Gustafsson, K. (2010). *Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa - en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst*, 44(7).
- Aronsson, G., Ishäll, L., Göransson, S., Lindfors, P., Nylén, E. C. & Sverke, M. (2015). Arbetsuppsdrag och återhämtning i välfärdstjänstarbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(2), 7-25.
- Aronsson, G., Nylén, E. C., Ishäll, L., Lindfors, P., & Sverke, M. (2019). The long arm of the job – The work characteristics and recovery window in social welfare work. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(1), 15-27. doi:10.1108/IJWHM-11-2017-0089
- Backman, Y., Gardelli, T., Gardelli, V. & Persson, A. (2012). *Vetenskapliga tankeverktyg*. Lund: Studentlitteratur
- Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.) (2017). *Arbetslivet*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Bäckström, P. (2021). Psykisk påfrestning och samvetsstress i lärares arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 27(3), 27-44.
- Coleman, R. (2004). *Återhämtning ett okänt begrepp*. Hägersten: RSMH, 2004.
- Cropley, M. Rydstedt, L. W., & Andersen, D. (2020). Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being. *J Epidemiol Community Health*, 74(11), 919-924. doi:10.1136/jech-2019-213367
- Ericsson, U., Pettersson, P., Rydstedt, L. W. & Ekelund, E. (2019). Arbete, familjeliv och återhämtning: en explorativ studie om "tredje skiftet". *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 25(3-4), 90-107.

- Fagerlind Ståhl, A-C. (2021). *Arbete och psykisk hälsa: viktigt vetande och vanliga myter*. Lund: Studentlitteratur.
- Falter, M., Arenas, A. A., Maples, G. W., Smith, C. T., Lamb, L. J., Anderson, M. G., Uzzell, E. M., Jacobs, L. E., Cason, X. L., Griffis, T. A., Polzin, M. & Wafa, N. Z. (2022). Making Room for Zoom in Focus Group Methods: Opportunities and Challenges for Novice Researchers (During and Beyond COVID-19). *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 23(1). doi:10.17169/fqs-23.1.3768
- Försäkringskassan (2022). *Stressrelaterade sjukskrivningar ökar igen efter pandemin*. <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-10-24-stressrelaterade-sjukskrivningar-okar-igen-efter-pandemin> [2023-02-17]
- Geurts, S.A.E. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 482-492. doi:10.5271/sjweh.1053
- Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. 8., [rev. och utök.] utg. Stockholm: Natur och kultur
- Harðarson, A, & Magos, K. (2022). Emotional Demands and Moral Rewards: A Story Told by Fifteen Teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 66(7), 1194-1203. doi:10.1080/00313831.2021.1982766
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande : från kunskapsteori till metodteori*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Hochschild, AR. (2001). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. 2 uppl. New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public administration*, 69(1), 3-19. doi:10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x
- Jacobsen, I. D. (2017). *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life*. New York: Basic Books
- Kaufmann, A. & Kaufmann, G. (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Kruml, S. M. & Geddes, D. (2000). Exploring the demension of emotional labor: The heart of Hchschildwork. *Management Communication Quarterly*, 14, 8-49. doi:10.1177/0893318900141002
- Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- McEwen, B. S. (1998a). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179.

- McEwen, B. S. (1998b). Stress, adaptation, and disease: *Allostasis and allostatic load*. *Annals of the New York academy of sciences*, 840(1), 33-44. doi:10.1111/j.1749-6632.1998.tb09546
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Riddersporre, B. & Persson, S. (red.) (2010). *Utbildningsvetenskap för förskolan*. Stockholm: Natur och kultur.
- Sahlgrenska (2021). <https://www.sahlgrenska.se/for-dig-som-ar/medarbetare/aterhamtning/> [2023-02-24]
- SFS 2022:450. *Arbetstidslag*.
- Skolverket (2018). *Läroplanen för förskolan: Lpfö 18*. <https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65d5aa/1553968116077/pdf4001.pdf>
- Skolverket (2021). *Så här funkar förskolan*. <https://www.skolverket.se/for-dig-som-.../elev-eller-foralder/skolans-org> [2023-02-06]
- Skolvärlden (2015). *Dags att få in förskollärarna i LR*. <https://skolvarlden.se/artiklar/dags-att-fa-forskollararna-i-lr> [2023-02-08]
- Sonnentag och Fritz (2007) - *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 12, No. 3, 204–221 doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Taris, T. W., Beckers, D. G., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A., Kompier, M. A. & van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work–home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139-157.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Vi lärare (2018). *Så utvecklades förskolan*. <https://www.vilarare.se/forskolan/forskning/sa-utvecklades-forskolan/> [2023-02-13]
- Veldhoven, M. J. P. M. (2008). Need for recovery after work: An overview of construct, measurement and research. In J. Houdmont, & S. Leka (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, (3), 1-25. Nottingham University Press.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. [Reviderad utgåva]. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wentz, K. (2022). *Stressens effekter på individens resurser: om vitalitet, integritet och återhämningsförmåga*. Lund: Studentlitteratur.

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237–268.
doi:10.1016/S1053-4822(02)00048-7

Bilaga 1. Informationsbrev



Hej!

Vi heter Olivia Broström och Sofia Larsson och vi skriver just nu vårt examensarbete i Arbetsvetenskap C vid Karlstads universitet. Syftet med vår studie är att undersöka vilka faktorer som ligger till grund för återhämtning i arbetet och har valt att rikta in oss på yrkesgruppen förskolepersonal. För att få en djupare förståelse har vi valt att genomföra intervjuer där vi kan samla in tankar och upplevelser kring ämnet. Då vi är ute efter din unika upplevelse finns det inga rätt eller fel svar i intervjun och inga förkunskaper behövs.

Att medverka i studien är helt frivilligt och i enlighet med samtyckeskravet kan du välja att inte svara på en eller flera frågor eller när som helst välja att avbryta din medverkan i studien utan att behöva ange någon orsak. Dina uppgifter och identitet kommer att behandlas konfidentiellt där vi kommer att skapa ett fiktivt namn, och där det inte kommer att kunna urskiljas vilken ort eller annan känslig information som kan kopplas till dig som person. I enighet med nyttjandekravet kommer det endast vara vi som utför studien samt vår handledare som kommer att ta del av namn och det insamlade intervjumaterialet. Det insamlade materialet kommer endast användas i vårt forskningssyfte och sedan raderas. Intervjuerna sker även utan rektors inblandning. Vi ser att intervjuerna genomförs enskilt och beräknas pågå i cirka 45 - 60 minuter. Intervjuerna kan ske på det sätt som önskas, som i ett fysiskt möte, per telefon eller alternativt likt Zoom eller Teams. Vi ser gärna att intervjuerna blir inspelade för att lättare kunna bearbeta det insamlade materialet.

Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig för behandlingen av dina personuppgifter. Personuppgifterna kan även komma att behandlas av personuppgiftsbiträden (leverantörer av IT-tjänster) till Karlstads universitet. Enligt EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har du rätt att kostnadsfritt få ta del av de uppgifter om dig som hanteras i studien, och vid behov få eventuella fel rättade. Du kan också begära att uppgifter om dig raderas samt att behandlingen av dina personuppgifter begränsas. Vill du ta del av uppgifterna ska du kontakta den ansvariga för studien (se nedan). Om du är missnöjd med hur dina personuppgifter behandlas har du rätt att ge in klagomål till Integritetsskyddsmyndigheten, <https://www.imy.se>, som är

tillsynsmyndighet. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är e-post: dpo@kau.se, via telefon (växel): 054 700 10 00. För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter se <https://www.kau.se/gdpr>.

Tack för din medverkan och för att du gör vår studie möjlig!

Kontaktuppgifter till vår handledare är:

Lars Ivarsson
lars.ivarsson@kau.se

Olivia Broström
Olivbros100@kau.student.se
070 - 542 93 94

Sofia Larsson
Sofilars112@student.kau.se
073 - 834 93 68

Bilaga 2. Samtyckesblankett



Samtycke till att delta i studien

Jag har fått muntlig och skriftlig information om studien och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen.

- Jag samtycker till att delta i studien: Kvantitativ studie om förskolepersonals återhämtning
- Jag samtycker till att uppgifter om mig behandlas på det sätt som beskrivs i informationsbrevet till deltagarna.

Underskrift

Namnförtydligande

Plats och datum

Bilaga 3. Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

Kan du berätta lite om dig själv? Försök få svar på nedanstående:

- Ålder:
- Hur länge har du arbetat inom förskolan?
- Hur ser ditt liv ut i övrigt? (t.ex. sambo, ensamstående, hemmaboende barn, husdjur, boende osv.)
- Utbildning:
- Befattning:
- Hur många procent jobbar personen:

Frågor kopplat till återhämtning (på arbetet):

- Kan du beskriva en dag på jobbet? Från start till slut, med rutiner och arbetsuppgifter.
- På din obetalda rast, vad brukar du ägna den tiden åt då?
- Finns det utrymme för att ta kortare pauser? Vad brukar du ägna den pausen åt i så fall? (Om inte, varför finns det ej möjlighet)
- Upplever du det som positivt att göra arbetsuppgifter utöver att vara i barngruppen? Som till exempel städning, förberedelse inför aktiviteter med barnen eller liknande?
- Känner du dig ofta trött under arbetet? Hur kan detta utspela sig? (T.ex. orkar inte vara ute med barnen på samma sätt, hoppar över/genomför vissa arbetsuppgifter slarvigare).

Frågor kopplat till återhämtning (fritid):

- Vad ägnar du dig åt efter arbetet? (Varför?)
- Vad ägnar du helst din tid åt på din fritid? Upplever du detta som återhämtande eller tar det av din energi?
- Vad gör du för att koppla av?
- Vad gör du för att "ladda batterierna"?
- Har du någon hobby? Ideellt engagerad i någon förening? Osv. (hur upplever du det?)
- Finns det något på din fritid som påverkar din återhämtning på ett icke-önskvärt sätt?
- Finns det något som du önskar att du skulle vilja göra på din fritid men som bortprioriteras på grund av brist på energi?
- Känner du dig ofta trött? Hur fungerar din sömn?
- Är det lätt att "koppla bort" arbetet under din fritid eller händer det att du ägnar tankar, är orolig eller sover sämre på grund av arbetet?
- Känner du dig utvilad efter ledighet? T.ex. Känner du dig utvilad på morgonen innan ett arbetspass? - Känner du dig utvilad efter helgen? - Efter en semesterperiod, känner du dig då utvilad?
- Händer det att du känner dig fysiskt trött i kroppen efter ett arbetspass/arbetsvecka?

Frågor kopplat till krav- och kontrollmodellen:

Arbetsuppgifter:

- Hur upplever du kraven kring de administrativa arbetsuppgifterna? (Har detta förändrats över tid)
- I hur lång utsträckning upplever du att du kan påverka dina arbetsuppgifter?
- Är det hög personalomsättning på din arbetsplats? Om ja, hur påverkar det ditt arbete?
- Hinner du oftast med dina arbetsuppgifter eller händer det att vissa grejer behöver skjutas upp till nästkommande dagar? Vad i så fall och hur påverkar det dig?
- Har du möjlighet att påverka dina arbetstider?
- Hur ser sammansättningen ut av er barngrupp? Antal osv.

Stöd:

- Hur ser samarbetet ut mellan dig och dina kollegor?
- Hur upplever du samarbetet mellan dig och din närmaste chef?
- Upplever du att era tankar kring förändringar eller förbättringar i verksamheten/arbetsuppgifterna tas på allvar av rektor/ledning?
- Vid personalfrånvaro, ersätts det ofta med vikarie? Om ja/nej hur påverkar det dig?
- När det finns barn med till exempel speciella behov som tar upp mer av tiden, på vilket sätt löser ni det? (t.ex. insatt resurs, insatt extrapersonal, hjälpmedel osv.)

Generellt i arbete:

- Vad anser du är det mest utmanande i arbetet? Varför?
- Upplever du att det ställs många krav på er och på vilket sätt kan dessa krav se ut?
- Hur upplever du krav från vårdnadshavare?

Emotionellt:

- Upplever du att det finns situationer där du behöver "fejka" vissa känslor t.ex. i bemötande av barn, kollegor, föräldrar?
- På vilket sätt kan detta utspela sig och hur känner du att det kan påverka dig?
- Händer du att du känner en "social trötthet" på fritiden där du undviker att träffa människor?
- Har du någon gång funderat på att byta yrke någon gång? Varför då?
- Och till sist, hur kom det sig att du valde detta yrke?