



Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Psykologi 61-90hp

Förskollärares upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö utifrån
arbetskrav och resurser
- en kvalitativ studie



Författare: Hanna Billsten och Linnea Larsson

Handledare: Caroline Johansson

Examinator: David Magnusson Clavertz

Termin: HT24

Ämne: Psykologi

Nivå: Kandidat

Kurskod: 2PS63E

Innehållsförteckning

Abstrakt	2
Abstract	3
Psykosocial arbetsmiljö.....	5
Arbetskrav och resurser.....	5
Personalens arbetsbelastning och välbefinnande i förskolan.....	9
Barngruppens betydelse för arbetsmiljön och förskolans målsättningar.....	10
Syfte och frågeställning.....	11
Metod	12
Deltagare.....	12
Procedur.....	12
Instrument.....	13
Dataanalys.....	13
Etiska överväganden.....	15
Tema 1: Organisatoriska förutsättningar.....	16
Undertema 1.1: Delaktighet och brist på insyn.....	17
Undertema 1.3: Möjlighet att styra arbetsdagen.....	19
Tema 2: Barngruppens betydelse.....	20
Undertema 2.1: Storlek och sammansättning.....	20
Undertema 2.2: Prioritering leder till känslor av otillräcklighet och splittring.....	22
Tema 3: Vikten av den sociala miljön.....	23
Undertema 3.1: Närvarande chef.....	23
Undertema 3.2: Kollegialt stöd och samarbete.....	25
Undertema 3.3: Struktur och rutiner.....	26
Diskussion	27
Referenser	36
Bilaga A.....	40
Informationsbrev	40
Bilaga B.....	41
Samtyckesformulär	41
Bilaga C.....	42
Intervjuguide	42

Abstrakt

Syftet med föreliggande studie var att öka förståelsen för förskollärarnas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö med fokus på krav och resurser. Utifrån tidigare forskning uppkom ett antal forskningsfrågor. Vilka krav och resurser upplever förskollärarna i sitt arbete? Hur har tillgång eller brist på krav och resurser betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön? Hur upplever förskollärarna att tillgång eller brist på krav och resurser inverkar på deras känsla av kontroll över att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt? Totalt deltog fem kvinnor och en manlig förskollärare från södra Sverige. Studien utfördes med kvalitativ ansats och materialet samlades in med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Genom en tematisk analys uppkom tre teman och åtta underteman utifrån det transkriberade materialet. Resultatet visade att den psykosociala arbetsmiljön är en komplex definition som påverkas av flera olika faktorer. I föreliggande studie uppkom tre huvudsakliga teman för att förklara olika psykosociala faktorer. De tre teman var organisatoriska förutsättningar, barngruppens betydelse och vikten av den sociala miljön. Forskningsfrågorna besvarades genom det sammantagna resultatet och identifiering av mönster i förskollärarnas beskrivning av sina subjektiva upplevelser. Resultatet och studiens trovärdighet analyseras avslutningsvis i diskussionsavsnittet.

Nyckelord: Förskollärare, psykosocial arbetsmiljö, socialt stöd, JD-R modellen

Abstract

The purpose of this study was to increase the understanding of preschool teachers experience of their psychosocial work-environment with focus on demands and resources. From previous research a couple of research questions were created. What demands and resources do preschool teachers experience in their work? Does access or lack of demands and resources have an effect on their psychosocial environment? How do preschool teachers perceive their feeling of control on how to do their work in a satisfying way when resources are few? In the current study a total of five women and one male preschool teacher participated from the south of Sweden. The study was based on a qualitative approach and the data was gathered via semi-structured interviews. Through thematic analysis and transcribed interviews a total of three themes and eight subthemes were created. The results showed that the psychosocial work environment is a complex definition that is affected by several different factors. In this current study three different themes are used to explain the different factors of psychosocial environment. These themes were organisational structure, the importance of group composition and role of social environment, which are the main themes of this study. The research questions was answered by the gathered data in the results and identification of patterns in the subjective experience told by the participants. A discussion was created afterwards to establish an analysis of the material on trustworthiness, transparency and dependability.

Keywords: Preschool teachers, work environment, social support, JD-R model

Personligt förord

Vi vill tacka Linnéuniversitetet för möjligheten att studera detta viktiga ämne. Tack även till vår handledare och allt arbete som lagts ner för att vår uppsats skulle utvecklas. Vi vill även tacka våra opponenter som gav oss mycket bra tips och såg saker som vi missat.

Enligt skollagen ska förskolan främja lärande och utveckling i en trygg och stimulerande miljö, vilket i sin tur ställer vissa krav på att förskollärarna arbetar i enlighet med de målen. Samtidigt karaktäriseras förskoleverksamheter av flera stora brister såsom personalbrist och stora barngrupper (se Skolverkets lägesrapport, 2023). Trots att många förskollärare trivs med sitt yrke så är det också tydligt att de har en ansträngd situation, som ibland också kan leda till att pedagoger slutar sitt arbete. Det blir därför viktigt att förstå pedagogernas upplevelse av arbetsmiljön inom förskolan, samt hur tillgång/brist på krav och resurser kan inverka på pedagogernas möjlighet att kunna utföra sitt arbete på ett – för dem - tillfredsställande sätt. Området anses även relevant då en hälsosam arbetsmiljö inte bara främjar personalens välmående, utan också skapar en trygg miljö som är grundläggande för barnens utveckling och välbefinnande (se Isaksson et al., 2017).

Psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket (2001) förklarar att begreppet “arbetsmiljö” innefattar alla faktorer som påverkar förhållanden på arbetsplatsen, såsom sociala, organisatoriska och fysiska omständigheter. Den fysiska arbetsmiljön kommer dock inte att behandlas närmare i denna uppsats då fokus lagts på de psykosociala aspekterna. Psykosocial arbetsmiljö handlar om den sociala och den organisatoriska miljön i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2015, s. 6). Social arbetsmiljö avser individens upplevelse av psykiskt mående och personlig utveckling, vilken är beroende av arbetsstrukturen, innehåll, känslan av meningsfullhet, samt inflytande och kontroll över sitt arbete. Organisatorisk arbetsmiljö avser istället arbetets villkor och förutsättningar, vilket innefattar ledning, kommunikation, delaktighet, arbetsfördelning, krav och resurser samt ansvar (Arbetsmiljöverket, 2015, s. 6). I föreliggande studie omfattas både den organisatoriska och sociala arbetsmiljön under begreppet “psykosocial arbetsmiljö”.

Arbetskrav och resurser

Enligt Arbetsmiljöverkets (AFS 2015:4) begreppsbeskrivning handlar krav i arbetet om de delar som kräver upprepad ansträngning. Det kan bland annat handla om arbetsmängd och sociala förhållanden, varpå kraven därmed kan vara av både mental och emotionell natur

(AFS 2015:4). Vidare beskrivs resurser i arbetet istället definieras av sådant som främjar de arbetsrelaterade målen eller hanteringen av kraven. Resurserna kan således vara olika arbetsmetoder, verktyg, kompetens, bemanning, tydliga och realistiska mål, feedback, kontroll, socialt stöd och tid för återhämtning (AFS 2015:4). Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (Arbetsmiljöverket, 2023) uppstår en ohälsosam arbetsbelastning när arbetskraven under en längre period överstiger tillgängliga resurserna, samt om återhämtningen är bristfällig. Arbetsgivaren är ansvarig för att förhindra en sådan obalans genom att anpassa resurserna efter kraven och säkerställa att arbetsuppgifterna och ansvarsfördelningen är rimliga.

Psykologiska modeller relaterade till krav och resurser i arbetet

Faktorer som inverkar på arbetsmiljön, både positivt och negativt, har undersökts och skildrats med hjälp av olika psykologiska modeller. Karaseks och Theorells modell demands and control modell (DCM) är en etablerad psykologisk modell som kan användas för att förstå hur arbetsförhållanden är beroende av den anställdes upplevelse av kontroll i relation till befintliga krav och resurser (Taris & Feij, 2004, s. 545). Som en vidareutveckling av bland annat DCM har Bakker och Demerouti (2007, s. 311) formulerat Job Demands-Resources (JD-R) modellen, i syfte att nå ökad bredd och hänsyn till flera faktorer som bidrar till den anställdes trivsel. Författarna menar att bland annat DCM förenklar komplexiteten som det innebär att förutsäga de anställdas välbefinnande (Bakker & Demerouti, 2007, s. 310) Olika faktorer kan vara relevanta för olika yrken och att den upplevda kontrollen över arbetsuppgifterna kan fungera som en buffert vad det gäller att dämpa negativa effekter av stressen och omvandla stress till handling och energi (Bakker & Demerouti, 2007, s. 309-310). Därigenom menar Bakker och Demerouti (2007, s. 312) att JD-R modellen blir användbar på flera olika arbetsmiljöer, oavsett vilka krav och resurser som ingår i det specifika yrket.

JD-R modellen relaterar arbetsstress till riskfaktorer på arbetsplatsen (Bakker & Demerouti, 2007, s. 309). Arbetskrav och arbetsresurser beskrivs som de två övergripande riskfaktorerna i förklaringen av arbetsrelaterad stress. Arbetskrav innefattar både psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter som kräver ansträngning. Arbetsrelaterade psykologiska, sociala och organisatoriska resurser, främjar istället vägen mot arbetsmål, minskar kraven eller bidrar till utveckling. Arbetsresurser kan vara organisatoriska, i form av lön och trygga anställningsvillkor, eller handla om mer personliga och sociala relationer med chefer och kollegor. Tydliga direktiv, delaktighet i beslut och återkoppling är andra exempel

på arbetsresurser (Bakker & Demerouti, 2007, s. 309). Resurser i arbetet kan gestaltas på flera olika sätt. Exempelvis kan tydligt förmedlad information gällande orsak, förutsägbarhet och kontroll, kan vara en resurs som mildrar effekten av utlösande stressorer i arbetet (Bakker & Demerouti, 2007, s. 315).

Bakker och Demerouti (2007, s. 313) menar att interaktionen mellan arbetskrav och arbetsresurser är avgörande för att förstå arbetsbelastningen i en verksamhet. Arbetsresurser kan mildra effekten av arbetskraven, och tillsammans kan de förklara arbetsplatsens stressnivå. Författarna presenterar två psykologiska processer i förklaringen. Den första, hälsoprocessen, handlar om hur bristfälligt utformade jobb eller höga arbetskrav gör att den anställdes resurser tar slut, eftersom den anställda behöver öka ansträngningen för att möta kraven. Det kan i längden leda till negativa hälsoeffekter, såsom utmattning och stress. Den andra processen relaterar till hur arbetsresurserna influerar den anställdes engagemang (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313). Enligt JD-R-modellen har arbetsresurser en särskilt stor betydelse för den anställdes engagemang då arbetskraven är höga (Bakker & Demerouti, 2007, s. 315). Upplevelse av stress kan indikera en risk för förlust av resurser vilket gör att det blir avgörande att tillföra resurser för att förhindra förlusten. De som har mer resurser att tillgå blir mindre benägna att drabbas av förlust, vilket gör att arbetsresurser blir särskilt betydande när de anställda möter höga arbetskrav (Bakker & Demerouti, 2007 s. 315). Bakker och Demerouti (2007, s. 314) betonar att arbetsrelaterade resurser kan ha en buffrande effekt och fungera som ett förebyggande stöd inför ökade arbetskrav.

Farewell et al. (2022, s. 197) visade, i sin studie med 137 pedagoger i förskolan, att personalen upplevde höga krav och få resurser i sitt arbete. Deltagarna menade att de främsta faktorerna för ökad tillfredsställelse på arbetsplatsen var de organisatoriska resurserna (Farewell et al., 2022, s. 205). Upplevelsen var dock att de organisatoriska resurserna, såsom exempelvis upplevd säkerhet, respekt och respons från ledning, var sällsynt förekommande. Resultatet visade även att de arbetsrelaterade resurserna kunde kopplas till grad av utmattning (Farewell et al., 2022, s. 205). Logan et al., (2020, s. 100) undersökte utmaningarna i förskolepedagogers arbetsmiljö ur ett organisatoriskt perspektiv genom att intervjua seniora chefer (senior managers) inom förskoleverksamheten. Samtliga deltagare hade ledande ansvar för välmåendet hos pedagogerna på respektive arbetsplats. Resultatet visade att låg yrkesstatus, låg lön och dåliga arbetsvillkor bidrog till ökad stress och oro för hos förskollärarna (Logan et al., 2020, s. 109). Totalt identifierades fyra teman utifrån chefernas perspektiv på organisatoriska utmaningar i förskolepedagogers sociala och organisatoriska arbetsmiljö. Utmaningarna inkluderade vikten emotionell säkerhet samt operativa utmaningar

för att hantera arbetsrelaterad stress (Logan et al., 2020, s. 109). Logan et al. (2020, s. 108) visade samtidigt att cheferna var medvetna om både komplexa krav som pedagogers arbete innebär, samt deras betydelse för organisationens framgång. Många organisationer hade initierat strategier för att stödja pedagogers välmående, såsom renovering av pausrum och erbjudande av hälsosamma snacks, men implementeringen var sporadisk och ofta fokuserad på ytliga behov. Trots att sådana resurser för pedagogernas välmående signalerade ett värdefullt bekräftande av de anställda, menar Logan et al. (2020, s. 108) att det samtidigt riskerar att minska större strukturella och organisatoriska faktorer som i högre grad påverkar välmåendet på sikt. Det här kan indikera att det trots allt fanns en brist på erkännande av den komplexitet som pedagogernas arbete innebär (Logan et al., 2020, s. 108).

Betydelsen av socialt stöd och upplevelsen av kontroll

Upplevelsen av att ha kontroll i olika sammanhang har visats ha en stor hälsomässig betydelse när det gäller människans förmåga att hantera påfrestningar (Rydén & Stenström, 2015, s. 132). Trots att behovet av kontroll varierar mellan människor visar forskning ett generellt behov av att uppleva kontroll i diverse sammanhang, där en längre tid av brist på kontroll kan leda till negativa fysiska och psykiska konsekvenser (Rydén & Stenström, 2015, s.133). I en miljö av hög arbetsbelastning kan känslan av kontroll och tydliga direktiv vara till hjälp i hanteringen av stressfulla situationer (Bakker & Demerouti, 2007, s. 315).

I en studie av Camacho et al. (2018, s. 1133) undersöktes vilka faktorer som kunde kopplas till utbrändhet hos 160 arbetande lärare. Resultatet pekade på att bristande socialt stöd ökade negativa hälsoeffekter, medan stödinsatser och upplevelsen av kontroll minskade stress och ökade välbefinnandet (Camacho et al., 2018, s.1133). Socialt stöd var bristfälligt och ökade negativa känslor bland deltagarna, såsom ilska, ledsamhet och uppgivenhet. I relation till socialt stöd och stress hos lärare fann Camacho et al. (2018, s. 1147-1148) att utmattning kan orsakas av bristande arbetsresurser. I en senare studie av Camacho et al. (2021, s. 1816) betonas vikten av socialt stöd på arbetsplatsen. Studien undersökte 162 lärare som arbetade i stadsmiljöer och resultaten visade att både personliga och kontextuella faktorer påverkar utbrändhet, varpå socialt stöd främjade välmående (Camacho et al., 2021, s. 1829). Yousaf et al. (2025, s. 1) undersökte 293 lärare från privata universitet och hur deras arbetskrav påverkade deras upplevelse arbetsprestation och psykiskt välbefinnande i relation till JD-R modellen. Resultaten visade att socialt stöd mildrade negativa hälsoaspekter och stärkte den psykiska hälsan (Yousaf et al., 2025, s. 14). Författarna i studien betonade att socialt stöd

behöver finnas som en resurs i en bristfällig arbetsmiljö. Socialt stöd beskrevs följaktligen som en betydande resurs gällande hanteringen av arbetskraven (Yousaf et al., 2025, s. 1).

Personalens arbetsbelastning och välbefinnande i förskolan

Skolverkets lägesrapport (2023) belyser flera utmaningar som kräver åtgärder för att förbättra kvaliteten inom skolväsendet. I och med att förskolan har fått ett förtydligt pedagogiskt ansvar i utbildningssystemet har också behovet av kompetens ökat. Isaksson et al. (2017, s. 60) lyfter att det psykologiska arbetsklimatet, såsom sammanhållning, förtroende och stöd, påverkar både det egna engagemanget och barnens psykiska hälsa, vilket innebär att förskollärares arbetsbelastning även kan relateras till barnens välbefinnande. Förskollärarna menade att barnens mentala hälsa många gånger speglades av personalens mående, där brist på personal kan skapa stress och osäkerhet i arbetslaget vilket i sin tur har en negativ inverkan på barnen (Isaksson et al., 2017, s. 53).

I en studie av Henry et al (2021, s. 844) undersöktes 44 förskollärares upplevelser av hur arbetsbelastningen påverkar deras arbete gällande tid och interaktion med barnen. Studien undersökte delvis psykisk arbetsbelastning, i form av upplevd depression och grad av missnöje med arbetet. Deltagarna fick besvara olika frågeformulär gällande ansträngning och mående. Även observationer i klassrummet utfördes (Henry et al. 2021, s. 848). Resultatet visade att högre socialt stöd ökade upplevelsen av ett kvalitativt arbete i klassrummen, medan arbetsbelastningen inte hade någon särskild koppling till klassrumskvaliteten. Henry et al. (2021, s. 855) menar dock att förskolans kvalitet ändå inte kan bedömas utan att ta hänsyn till personalens välbefinnande.

Lägesrapporten (Skolverket, 2023) visar att de flesta lärarna trivs med sitt yrke och tycker att det känns meningsfullt att gå till arbetet, framför allt på grund av möjligheten att påverka barns utveckling och bidra till samhället. Det är dock få som anser att yrket har hög status och det finns brist på utbildade förskollärare, och fördelningen av dem som finns är ojämn. Prognosen visar att det kommer fortsätta att finnas brist på behöriga lärare och förskollärare i under flera år framåt med så mycket som 12 000 behöriga lärare och förskollärare år 2035 (Skolverket 2023). Många förskollärare upplever hög arbetsbelastning delvis på grund av administrativa arbetsuppgifter. Skolverket (2023) betonar därför behovet att förbättra arbetsmiljön genom att minska stress och arbetsmiljöbrister, som får personalen att lämna yrket och minskar yrkets attraktivitet. Det behövs ytterligare insatser för fler utbildningsvägar, förändrad organisation och nya arbetssätt för att förbättra situationen (Skolverket 2023). Henry et al. (2021, s. 855) bekräftar förskollärares upplevelse av en

krävande arbetsmiljö, men visade även att förskollärarna i studien kände sig åsidosatta och hävdade att uppmärksammande av deras behov skulle öka deras engagemang i arbetet.

Barngruppens betydelse för arbetsmiljön och förskolans målsättningar

Barngruppernas storlek är ett återkommande ämne i diskussionen kring förskolans utformning. Skolverkets (2016) litteraturgenomgång redovisar både pedagogisk och psykologisk forskning från Skandinavien med fokus på barngruppens storlek. Redovisningen skildrar gruppens storlek i samverkan med flera faktorer, vilka tillsammans har en avgörande roll gällande såväl utfört arbete och arbetsmiljön. En mindre barngrupp innebär inte per automatik att det blir högre kvalitet i arbetet, utan både strukturella förutsättningar och kompetens samverkar. Förskollärarna behöver en social och organisatorisk arbetsmiljö med förutsättningar att arbeta med barngrupper med färre antal barn under längre perioder för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter enligt läroplanens mål (Skolverket, 2016). Resonemanget går i linje med Pramling Samuelsson et al. (2015, s. 7) resultat av förskollärares upplevelse av barngruppens storlek relaterat till målen i läroplanen. Enligt förskollärarna i studien har barngruppens storlek en stor betydelse för möjligheten att nå uppsatta mål, vilket kräver ändringar i både arbetssättet och en tydligare struktur.

Pramling Samuelsson et al. (2015, s. 11) visar att förskollärarna försöker att lösa förhålla sig till arbetskraven, genom att bland annat dela in barnen i mindre grupper för att möjliggöra ett mer fokuserat arbete och tillgodose de individuella behoven. Barngruppens storlek anses därmed påverka förskollärarnas förmåga att arbeta enligt läroplanens intentioner (Pramling Samuelsson et al., 2015, s. 5). Samtidigt menar Skolverket (2016) att upplevelsen av om en förskolegrupp är stor eller liten är svårdefinierad. Bland annat handlar det om faktorer såsom barngruppens karaktär och särskilda behov, eller personalstyrkan och arbetslagets kompetens. Det är således flera faktorer som spelar in i bedömningen, men barngruppens storlek har enligt skolverket (2016) den största betydelsen. Pramling Samuelsson et al. (2015, s. 10-11) visade att förskollärarna upplevde känslan av otillräcklighet när de inte alltid kan möta barnens individuella behov och lärandemål på grund av de stora grupperna. Lärarna förklarade att de därför behöver göra prioriteringar i sitt arbete, vilket innebär att vissa mål inte kan genomföras. Enligt Skolverket (2016) kan en indikator på att det bör vara färre barn i en grupp vara att arbetslaget har få pedagoger med förskollärarkompetens.

En annan indikator kan vara barngruppens individualitet och gruppdynamiken. Finns det inte tillräckligt med personal för att upprätthålla ett kvalitativt arbete så behöver

barngruppen minska i storlek (Skolverket, 2016). Logan et al., (2020, s. 109) menar att de negativa konsekvenser, som både organisationer, barn och familj drabbas av när pedagogernas välbefinnande inte stöds, borde ge anledning till större uppmärksamhet. Hög stressnivå bland pedagoger beskrivs bland annat kunna minska förmågan att ge stödjande utbildning till barnen (Logan et al.,2020, s. 109). Isaksson et al. (2017, s. 53) belyste på liknande sätt i sin intervjustudie av sex fokusgrupper från 22 olika förskolor, förskollärarnas uppfattning om sambandet mellan barnens utveckling och pedagogernas arbetsmiljö. Resultatet av förskollärarnas skildring gällande förutsättningar för en god arbetsmiljö, samt främjande av barnens utveckling, sammanfattades till tre kategorier: en strukturerad arbetsplats, ett trivsamt klimat och bekräftande av barnet (Isaksson et al., 2017, s. 60).

Syfte och frågeställning

Redovisad forskning har visat olika utmaningar inom förskolan som har betydelse för förskollärarnas arbetsförhållanden och välmående. Med yrket följer olika krav, vilka bland annat redovisas i läroplanen, varpå det anses relevant att undersöka hur förskollärares arbetsmiljö har betydelse för förutsättningarna att möta dessa förväntningar. Med arbetsmiljö avses den sociala och organisatoriska miljön som samlas under begreppet “psykosocial miljö”, fysisk arbetsmiljö behandlas inte i den här uppsatsen. Syftet med föreliggande studie är därmed att fördjupa förståelsen för förskollärares upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö i förskolan, med fokus på krav och resurser i arbetet. Till viss del analyseras även hur tillgång eller brist på sådana faktorer är av betydelse för förskollärarnas upplevelse av kontroll över att utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Syftet har brutits ner i följande frågeställningar: Vilka krav och resurser upplever förskollärarna i sitt arbete? Hur har tillgång eller brist på krav och resurser betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön? Hur upplever förskollärarna att tillgång eller brist på krav och resurser inverkar på deras känsla av kontroll över att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt?

Metod

I föreliggande studie har semistrukturerade intervjuer utförts med kvalitativ ansats. Deltagarna som deltog var förskollärare och datamaterialet analyserades genom tematisk analys. Alla intervjuer utfördes med etiska överväganden och transkriberades.

Deltagare

Samtliga intervjuer gjordes med utbildade förskollärare som arbetade inom kommunala verksamheter. Det här gjordes för att närma sig homogenitet i urvalet. Deltagarna i studien var fem kvinnor och en man, i åldrarna 31 till 54 år ($M=49$). Alla arbetade på förskolor i södra Sverige. Förskolorna hade ett medelvärde på lägst 15 barn och som högst 23 ($M=18.5$) barn per barngrupp. Varje arbetslag bestod av cirka 2-3 pedagoger per barngrupp, där utbildningsgrad varierade mellan förskollärare och barnskötare. Urvalet grundades framförallt i tillgänglighetsprincipen och var således ett bekvämlighetsurval.

Procedur

Inledningsvis kontaktades fyra deltagare med hjälp av närstående verksamma i förskola, medan två deltagare kontaktades direkt utan mellanhänder. Samtliga tillfrågade förskollärare godkände deltagande i studien. Deltagarna fick initialt tillgång till informationsbrevet (Bilaga A) och samtyckesformuläret (Bilaga B). I samband med att förskollärarna kontaktades bad tre deltagare om att få ta del av intervjufrågorna innan intervjutillfället. Intervjuguiden (Bilaga C) skickades därför till berörda deltagare.

Deltagarnas geografiska plats möjliggjorde att fyra intervjuer utfördes på plats medan två utfördes via webbapplikationen zoom. Tidpunkt och dag för intervjutillfället anpassades efter deltagarnas önskemål. Intervjuerna spelades in via mobiltelefon för att möjliggöra transkribering och analys i efterhand. Vid intervjutillfället fick deltagarna skriva under samtyckesformuläret med namn och datum som en garanti att de läst och förstått syftet och intervjuprocessen. Vid behov förtydligades frågor genom omformulering eller exemplifiering. Samtliga deltagare svarade på alla frågorna. Totalt varade intervjuerna mellan 30-60 min. Skillnaden i tidsåtgång var beroende av följdfrågor och olika långa svar från deltagarna. Intervjuerna avslutades med att fråga huruvida deltagarna önskade att berätta något mer eller ville förtydliga ytterligare någon aspekt av deras arbete, arbetsmiljö eller dylikt.

Instrument

Kvalitativ forskning syftar till att nå en djupare analys och struktur av det insamlade datamaterialet, vilket i synnerhet är lämpligt vid undersökning av subjektiva tolkningar (Langemar, 2008, s. 35). I föreliggande studie var därmed den kvalitativa ansatsen att föredra för att nå en djupare förståelse av det insamlade materialet, snarare än att förklara eventuella samband. Underlaget för studien samlades in genom semistrukturerade intervjuer, vilket är en metod som kombinerar förutbestämda ämnen och frågor med utrymme för följdfrågor (Langemar, 2008, s. 88). Metoden möjliggjorde en fördjupning och utveckling av samtalen som var önskvärdt för att uppnå både bredd och flexibilitet.

En intervjuguide konstruerades (Bilaga C) i syftet att undersöka förskolläraernas upplevelse av arbetsmiljön med fokus på krav och kontroll. Frågornas karaktär grundades därmed på anförd forskning. Intervjun bestod huvudsakligen av öppna frågor, för att ge deltagarna utrymme att svara fritt och brett. En pilotstudie genomfördes för att säkerställa att frågorna både var lättförståeliga och relevanta, vilket ledde till att några frågor omformulerades eller togs bort.

Dataanalys

Den föreliggande studien präglades av ett induktivt förhållningssätt där syftet var att låta den insamlade datan tala för sig själv, utan förutfattade teorier eller antaganden. Induktiv analys handlar om att resultatet och teman formas efter insamlad data och inte anpassas eller ändras för att passa in i förutbestämda teman (Braun & Clarke, 2012, s. 5). Det här kan i visst avseende dock anses omöjligt att uppnå med tanke på präglad förförståelse och bakgrund. Genom att anta ett kritiskt förhållningssätt användes induktiv metod i syfte att i möjligaste mån utforskas och analyseras med öppenhet. Förhållningssättet var att föredra för att nå förståelse för deltagarnas upplevelser snarare än att bekräfta redan existerande teorier. Materialet analyserades vidare genom tematisk analys. Nedan följer en utförligare beskrivning av analysprocessen.

Det inspelade intervjuerna transkriberades via word- transkriberingsprogram. Därefter justerades texterna genom att både läsa texten samt lyssna på inspelningarna, varpå felaktiga översättningar i texten korrigerades. Genom att pausa och spola tillbaka inspelningarna transkriberades materialet ordagrant och arbetades igenom ingående. Utfyllnadsord ("eh", "liksom", "alltså", etc) skrevs initialt ut men uteslöts i resultatdelen i de fall de inte ansågs påverka tolkningen. Intervjuerna fördelades tre och tre inför transkriberingen. Texterna lästes och tolkades därefter också av den andra författaren. Genom att bekanta sig med datan

noterades snart likheter och skillnader i intervjumaterialet av samtliga deltagare. Både under och efter transkriberingen markerades betydande stycken, meningar och kommentarer i texten som ansågs relevanta för studiens syfte. Även implicita tolkningar av deltagarens tonläge, formuleringar och samtalsstil antecknades. De noterade skillnaderna och likheterna kunde som helhet generera mönster i datan, vilket enligt Braun och Clarke (2012, s. 5) är det första steget att undersöka i en tematisk analys.

Genom en sammanställning och diskussion av de initiala koderna, framträdde mönster i intervjusvaren. Det blev därmed möjligt att identifiera likheter och kontraster i talet. I sökningen skapades både teman och underteman genom att koda data och identifiera likheter som stämde överens med andra delar i intervjuerna (Braun & Clarke, 2012, s. 7). Analysprocessen resulterade i tre teman och åtta underteman. Varje tema namngavs i relation till mönster som uppkom i texten, varpå det som mest framträdande valdes som tema med tillhörande undertema. Vid en närmare granskning av teman uppstod även underteman för att förtydliga aspekter av temat. Analysen av sådana mönster gjorde det möjligt att fördjupa förståelsen för hur upplevelsen av arbetsmiljön och arbetsbelastningen är komplex och står i relation till flera olika faktorer.

De teman som uppkom granskades och diskuterades för ökad tolkning. Varje tema granskades och jämfördes med tolkningar av citat, beskrivning av intervjusituationen samt potentiell implicit och explicit innebörd. Initiala teman reviderades och arbetades parallellt med fördjupning i materialet. Texten arbetades därför om flera gånger och diskuterades och överlades mellan forskarna. Upplevelsen att flera teman och underteman var av betydelse men samtidigt gick in i varandra, resulterade i konkretisering och fördjupning av innehållet. Flera teman och underteman skrevs om och togs bort under skrivprocessen. Fokuset var att följa Braun och Clarke (2012, s. 8) vad gäller att analysera det insamlade materialet och kategorisera det så att materialet har tydliga mönster mellan varannat.

Tabell 1

Exempel på analysprocessen.

Rådata	Kod	Undertema	Tema
Vi är ju för få pedagoger. Man förstår ju i att det är ekonomin inte går ihop att vara fler per antal i en barngrupp, men samtidigt så är barnen små och de har ju rättighet till att ha mycket vuxenkontakt	Brist på personal.	Bristande resurser och ansvar	Organisatoriska förutsättningar
Jag hinner inte se alla barn (...) det som stressar mig är att det skulle hända någonting med något barn, att något barn skulle skada sig	Stress och oro för barnen.	Barngrupper och otillräcklighet	Barngruppens betydelse
Vi är ju nästan alltid intakta alla tre och det betyder ju allt i upplägget av vårt arbete och tryggheten för mig personligen, och mina kollegor känner lika för pratar vi ofta om	Sammanhållning och gemenskap i arbetsgruppen.	Närvaro, samarbete och struktur	Vikten av den sociala miljön

Etiska överväganden

Studien har genomgående beaktat Vetenskapsrådets riktlinjer (2024) i insamling och behandling av data. Under rekryteringen fick alla deltagare klarhet över studiens syfte och metod i enlighet med informationskravet, bland annat genom ett informationsbrev (Bilaga A). Tillhörande samtyckesformulär (Bilaga B) skickades i samband med informationsbrevet, samt förtydligades innan intervju i enlighet samtyckeskravet. Deltagarna fick information om att deltagande var helt frivillig och att medverkan kunde avbrytas när som helst, samt att insamlat material endast skulle användas i studiens syfte. Informanterna fick även vetskap om att intervjuerna spelades in och därefter transkriberades, varpå det inspelade materialet först raderas efter godkänt arbete. Vetenskapsrådet (2024) stadgar att all forskning ska vara ärlig, ha transparens och vara öppen med vad studien innehåller. Deltagarna var därmed medvetna om att deltagandet innebar anonymitet genom att inte använda några namn eller uppge information som kunde kopplas till den specifika personen eller arbetsplatsen.

Resultat

Nedan presenteras resultatet genom en tematisk analys, där identifierade teman och koder har granskats, preciserats och definierats i relation till det insamlade intervjumaterialet. Syftet har brutits ned i olika frågeställningar (se syfte och frågeställningar). Från tematisk analys som verktyg för analysprocessen uppkom tre huvudsakliga teman, även åtta underteman formulerades för att precisera innehållet.

Tabell 2

Identifierade teman och underteman

Tema	Undertema
Organisatoriska förutsättningar	Delaktighet och brist på insyn
	Ekonomiska förutsättningar
	Möjlighet att styra arbetsdagen
Barngruppens betydelse	Storlek och sammansättning
	Prioritering leder till känsla av otillräcklighet och splittring
Vikten av den sociala miljön	Närvarande chef
	Kollegialt stöd och samarbete
	Struktur och rutiner

Tema 1: Organisatoriska förutsättningar

Temat behandlar deltagarnas uttalanden om att organisatoriska förutsättningar inverkar på arbetsbelastningen och följaktligen upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Resultatet visade att arbetssituationen genomsyrades av frustration och bristande kontroll vad gäller möjligheten att utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, då informanterna behövde förhålla sig till organisatoriska beslut som de inte hade haft delaktighet i. Ekonomiska begränsningar resulterade i resursbrist vilket delvis skildrades i form av personalbrist. En resurs som dock beskrevs som en tillgång och behandlas det tredje undertemat var möjligheten att styra det dagliga arbetet med barnen, vilket ökade upplevelsen av kontroll att utföra arbetet på önskvärd sätt.

Undertema 1.1: Delaktighet och brist på insyn

Samtliga deltagare menade unisont att ledningen många gånger fattar beslut utan förskollärarnas delaktighet. Det här minskade förskollärarnas upplevelse av kontroll gällande möjligheten att utföra arbetet på ett, för dem, önskvärt sätt. Deltagarna beskrev hur besluten styr arbetet, vilket också minskar tiden med barnen.

Man har hela tiden krav på att man ska dokumentera, man ska göra kvalitetsarbete och sånt här. Där kan det också bara komma ett beslut och 'nu måste vi hinna göra det här', och så helt plötsligt så är det mycket viktigare då än vissa andra grejer som faktiskt är med barnen.

Deltagaren beskriver hur organisatoriska beslut kan innebära plötsliga förändringar eller nya krav som tar fokus från arbetet med barnen. En informant berättade att "när ledningen har bestämt någonting, då har man inte ett *** att säga till om", varpå en annan var inne på samma linje "i slutändan så gör de ju som dom (ledningen) vill ändå, tycker jag faktiskt". Upplevelsen av att inte ha något att säga till om, samt att ledningens vilja ofta går före förskollärarnas när det kommer till beslutsfattande, framgår i samtliga citat. Flera deltagare betonade att den psykosociala arbetsmiljön påverkas av ledningens bristande insyn i förskolan. En förskollärare uttryckte frustration när ledningen gav uppenbara anvisningar, som att hälsa föräldrarna välkomna, varpå en annan berättade att nya arbetsuppgifter lades på dem utan att få mer tid eller stöd. Samtliga deltagare ansåg att beslut från ledningen många gånger tydde på bristande insyn i verksamheten som i sin tur ökade arbetskraven i form av omfördelning av tid. Vidare framgick en ökad arbetsbelastning när resurserna inte räckte till samtidigt som fler uppgifter delegerades ut från chef eller ledning utan ökad arbetstid.

Sammanfattningsvis skildrar förskollärarna en uppfattning där brist på insyn från ledningen och en oförmåga att inverka på överordnade beslut, har betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Brist på delaktighet tolkas som uttryck för känslor av frustration och minskad upplevd kontroll över utförandet av sitt arbete. Informanterna menar att de behöver anpassa sitt arbete i verksamheten enligt beslut som inte alltid tar hänsyn till tid eller arbetsbörda, vilket ökar arbetsbelastningen och minskar tiden med barnen. Förändringar och tillkommande uppgifter från ledningen förklaras skapa ytterligare krav, samt minskar upplevelsen av kontroll över möjligheten att utföra arbetet på det sätt som förskolläraren själv önskat. Bristen på delaktighet i organisatoriska beslut tolkas även därför även kunna drabba förskollärarnas känsla av inflytande över sitt arbete.

Undertema 1.2: Ekonomiska förutsättningar

I relation till de organisatoriska förutsättningarna i förskoleverksamheten beskrev flera deltagare att pengar är en bristvara, vilket leder till ökade arbetskrav och arbetsuppgifter då resurserna blir färre. En deltagare berättade: "Vi har ju väldigt lite möjlighet att påverka. (...) Vi är ju liksom hänvisade till att göra det bästa av det vi har". Förskollärarnas berättelser skildrar en arbetsmiljö präglad av begränsade resurser. "Jag använder resurserna maximalt, de befintliga resurserna, så det blir ju betydligt tyngre att jobba när man går lite mer på max hela tiden". Deltagaren menade att resursbristen påverkar den psykosociala arbetsmiljön då arbetet blir mer påfrestande. "Pengar finns inte, just nu så blir det väldigt lite av den varan. Det blir att vi själva får planera upp vad vi hittar material och så läser man och förkovrar sig så att säga i sitt arbetslag". Förskollärarens beskrivning handlar om att planera och strukturera verksamheten utifrån ekonomiska besparingskrav. "Det är inte så himla lätt att bara förändra eller att från en månad till en annan spara tvåhundrausen (...) det är ju en helt annan sak än att faktiskt omsätta det här i verksamheten i verkligheten" Deltagaren delar upplevelsen med flera andra informanter som beskrev att arbetet är svårt med "knapphändiga resurser" och "varenda liten sak ska ju besparas". Uttalandena visar en upplevd utmaning i att snabbt genomföra förändringar eller minska kostnader, vilket också beskrivs vara av betydelse för verksamhetens praktiska genomförande. En informant uttryckte frustration över att hindras i sitt arbete på grund av bristen på personal: "Vi har alla verktyg, vi vet att vi ska göra och vi har kunskapen, men vi kan inte utföra den". Enligt deltagaren har personalen kompetensen för att nå de pedagogiska ambitionerna, men får inte möjligheten på grund av personalbristen. Citatet skildrar förskollärarnas upplevelser och skildrar en uppgivenhet i talet om att hållas tillbaka i sitt arbete som resultat av bristen på resurser.

Ekonomins roll genom personalbrist betonas som en tydlig faktor i upplevelsen av arbetssituationen. En deltagare berättar att arbetsbelastningen ökar då inte fler pedagoger eller vikarier vid behov, varpå en annan deltagare beskriver en situation som handlar om stressen då vikarier inte tas in för att ersätta exempelvis sjukskrivningar. Samtidigt återges flera uttalanden där situationen nästan framställs som självklar. "Många som jobbar inom barnomsorgen är vana vid att vända ut och in på sig själva. De är vana vid en hög arbetsbelastning." Uttalandet skildrar en situation och förväntan om att barnomsorgen behöver anpassas till en hög arbetsbelastning och en vana i att göra sitt yttersta för att hantera kraven som ställs.

Det är ju alltid så att man liksom hade velat att man var mer personal. Alltså så klart. Sen kan man ju kanske inte få det uppfyllt till alla, eller ja, så men. Det är ju klart. Så är det ju alltid.

Efterfrågan på mer personal tyder således på att arbetsbelastningen är högre än önskvärt, samtidigt normaliserar situationen och bristen på resurser framstår nästan som en del i arbetet.

Sammanfattningsvis visar resultatet att de ekonomiska nedskärningarna bland annat leder till personalbrist, vilket i sin tur ökar arbetsbelastningen. Deltagarna förklarade att de behöver nyttja sina resurser maximalt för att verksamheten ska fungera, vilket leder till negativa konsekvenser på den psykosociala arbetsmiljön. De menar att den höga arbetsbelastningen samt minskade utrymme också begränsar möjligheter att utföra ett kvalitativt arbete med barnen. Samtidigt tolkas några uttalanden från informanterna spegla en viss anpassning och normalisering av arbetsförhållandena.

Undertema 1.3: Möjlighet att styra arbetsdagen

Resultatet visade att förskollärarna hade möjlighet att ta egna initiativ och forma det dagliga arbetet med barngruppen, trots de organisatoriska besluten i grunden. "Ändå så har vi ju förhållandevis fritt vi. Jag får ju välja vad jag vill jobba tillsammans med barnen inom ramen." Deltagarens utsago visar en viss frihet inom de givna ramarna, där förskollärarna har möjlighet att styra upplägget på arbetet med barnen. Upplevelsen upprepas i flera av informanternas beskrivningar av den psykosociala arbetsmiljön.

Vi har ju vissa mål läroplansmål som vi alltid jobbar med och de utvärderar vi ju tillsammans och kvalitetssäkra med vår chef. Men hur vi arbetar mot de målen där har vi ganska fritt spelrum. Och det beror ju mycket på vad man har för tanke i med barnen i gruppen och så hur man ska kunna nå sina mål.

Deltagaren förklarar att det finns fastställda läroplansmål som förskollärarna arbetar mot och utvärderar tillsammans med chefen. Samtidigt beskrivs arbetsplatsen delvis göra plats för "fritt spelrum" där förskollärarna har utrymme att själva utforma målen. I relation till upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön beskrivs krav, genom ansvaret att nå målen och kvalitetssäkra arbetet, samtidigt som upplevelsen av kontroll över sitt arbetsutförande skildras i beskrivningen att kunna forma arbetet mot målen. En deltagare uttryckte upplevelsen av kontroll över att utföra arbetet på önskvärt sätt genom att ha "väldigt stor möjlighet att styra själv över sin arbetsdag". Vidare förklarade en annan informant hur det kan minska arbetsbelastningen:

Allt som händer på avdelningen har vi ju någonting att säga om. Hur vi lägger upp dagen. Ska vi va ute, ska vi va inne, ska vi äta, så absolut. (...) Så det är en sak som gör att vi kan kontrollera lite, hur jobbigt det kommer bli för oss, så att säga. (...) Så vi kan faktiskt göra lite saker som kan ändra hur en dag blir.

Uttalandet visar en viss upplevelse av kontroll över hur dagen organiseras, där inflytandet över upplägget kan vara hjälpsamt gällande att minska eller hantera arbetskraven. Det förklaras att inflytandet ger en möjlighet att påverka arbetsdagens struktur som följaktligen kan kopplas till en viss upplevelse av kontroll över att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt.

Sammantaget visar resultatet övergripande krav förskollärarna behöver förhålla sig till parallellt med ett uttryck av upplevd kontroll i hur de kan lägga upp arbetet för att uppfylla dem. Utrymme för eget ansvar inom ramen för de organisatoriska riktlinjerna tolkas inverka på den psykosociala arbetsmiljön genom ökad upplevelse av kontroll i att styra arbetet. Möjligheten att anpassa arbetet förklaras även som en resurs genom möjligheten att minska arbetsbelastningen genom att forma en mer hanterbar arbetsmiljö.

Tema 2: Barngruppens betydelse

Samtliga informanter menade att barngruppen är fundamental i bedömningen av upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Resultatet visade att stora barngrupper och grupper med barn i behov av extra stöd ökade kraven och ledde till ett behov av att prioritera arbetsuppgifterna. Enligt informanternas utsago gav det i sin tur upphov till känslor av otillräcklighet då arbetsuppgifter, som extra tid med barnen, kunde åsidosättas åt en i sammanhanget mer akut uppgift.

Undertema 2.1: Storlek och sammansättning

Resultatet visade att barngruppens storlek och sammansättning hade betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Stora barngrupper, men även mindre grupper med barn med behov av extra stöd, gjorde det svårt för förskollärarna att möta alla barns individuella behov på önskat sätt. Flera deltagare menade att en stor eller krävande barngrupp kunde inverka på den psykosociala arbetsmiljön, genom exempelvis ökad upplevd stress då det blev svårt att tillgodose barnens individuella behov. En informant beskrev en upplevelse av en barngrupp med behov av konstant närvaro: "Vi måste vara i den här gruppen konstant. Vi kan inte gå iväg och ta en fem minuters paus eller gå och ta ett telefonsamtal." Här uppstod en

psykologisk påfrestning i att inte hitta tid för återhämtning eller tid till andra arbetsuppgifter. En deltagare upplevde arbetsmiljön som "oerhört intensiv" där det inte går att "överhuvudtaget ta fem minuter", varpå en annan beskrev arbetsbelastningen och situationen i förskolan som med stora grupper och personalbrist som "ohållbar".

En förskollärare beskrev upplevelsen av att inte ha möjlighet att ge varje barn i den aktuella barngruppen den uppmärksamhet och stöd som de behöver. Förskolläraren uttryckte en vilja att "se alla barn" men menade att gruppens storlek, eller individuella behov, många gånger gör det svårt att hinna i förhållande till befintliga personalresurser. En informant beskriver en liknande arbetssituation gällande fördelningen av fokus: "Man vill ju varje barns bästa liksom och det känner man kanske inte alltid att man kan ge i alla situationer". Uttalandet skildrar ett dilemma när intentionerna att möta varje barns behov hindras av brist på resurser i och med barngruppens storlek och/eller individuella behov.

Det varierar ju mycket från termin till termin, det är ju olika. Har man barn i sin barngrupp som har lite behov av extra anpassning så är resurserna absolut inte tillräckliga. För en barngrupp som fungerar bra och som är i balans, eller vad man ska säga, så fungerar det med de resurserna vi har, men det är verkligen på marginalen hela tiden. Det finns inga pauser eller möjligheter att ta en lugn stund på något sätt.

Citatet ger ett exempel på hanteringen av en barngrupp där en del barn har behov av extra stöd. Förskolläraren förklarade att även om grupperna fungerar bra i teorin, "när de är i balans", så var resurserna inte tillräckliga när det gäller barn med mer omfattande behov. Förskollärarna beskrivs balansera "på marginalen" vad det gäller att ge barnen de behöver, utföra andra arbetsuppgifter och samtidigt mäta med en hel arbetsdag. Här uppstår även skillnaderna mellan olika grupper och betydelsen av individuella förutsättningar. En deltagare menade att det därför är viktigt att se mer till individuella förutsättningar i gruppen istället för antal vid bedömningen av eventuellt behov av extra resurser. Deltagaren menar att en större barngrupp kan upplevas "hur lugn som helst" medan en mindre barngrupp med lika många pedagoger kanske "inte alls fungerar".

Resultatet visade att barngruppens storlek och sammansättning hade betydelse för förskollärarnas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Stora grupper, eller grupper med barn som har behov av extra stöd, beskrevs göra det svårt att möta alla barnens behov. Barngruppens sammansättning och förutsättningar påtalades även relevant vid bedömningen av resursbehovet, snarare än att enbart fokusera på antal.

Undertema 2.2: Prioritering leder till känslor av otillräcklighet och splittring

Deltagarna beskriver att arbetskraven ökar samtidigt som resurserna minskar, vilket ställs i kontrast till kraven att ge barnen individuell anpassning och uppmärksamhet. Förskollärarna menade att den psykosociala arbetsmiljön därför är av betydelse för barnens utveckling och omvårdnad. "Jag hinner inte se alla barn (...) det som stressar mig är att det skulle hända någonting med något barn, att något barn skulle skada sig". Enligt citatet hinner inte deltagaren ge tid åt alla barn, vilket skapar en orolig situation med rädsla för att inte kunna säkerställa barnens trygghet. Flera deltagare gav uttryck för liknande upplevelser och att "man gör så gott man kan utifrån de resurser som finns". Deltagarna förklarade att det inte finns resurser till att möta samtliga barns behov. "Självklart skapar det ju en stress att man känner att man inte är tillräcklig, fast man vet att det inte går att prestera mer." Känslan av otillräcklighet och splittring visas som en aspekt i deltagarnas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön.

Resultatet visar hur situationen kan skapa ett etiskt dilemma då förskollärarna behöver prioritera barnens behov och fatta beslut om vems behov som är "mest akut". En deltagare berättade: "Vissa barn tappas bort, vissa barn fångar man, vissa barn hade tur och kunde klara sig själva. Det är den verkligheten". Citatet indikerar att vissa barn får stöd och andra inte på grund av omständigheterna i arbetssituationen. Förskolläraren fortsätter genom att betona alla barns rätt och behov av stöd utifrån sina förutsättningar, men beskriver samtidigt en utmaning i att balansera det här. Barnen med behov av extra stöd tenderar att få störst fokus, varpå de barnen som kunde "klara sig själva" blir åsidosatta eller "tappas bort". Deltagaren uttrycker en känsla av frustration över att inte kunna ge en jämlik fördelning av stöd och omsorg

En deltagare berättade att upplevelsen av att vara nöjd med sin arbetsinsats under dagen var mycket sällsynt och även processades i tankarna efter arbetsdagen.

När man kommer hem kan man tänka 'varför gjorde jag så, jag skulle varit lite lugnare i den situationen', men just när man är där och då så har man liksom noll till hundra, för man är så van vid att det urartar så snabbt(...)Vilket då tas ut över barnen tyvärr, de barnen som kanske misskött sig just då får det värsta, fast det kanske inte alltid handlar om dem. Det var stressen, vi har stress, man hinner inte med.

Förskolläraren beskriver upplevelsen av att agera snabbt och överreagera då det är hög arbetsbelastning, samt hur det visar sig i den psykosociala arbetsmiljön och arbetet med barnen. Flertalet informanter menade att olika faktorer samspekar, såsom höga arbetskrav och

få tillfällen till återhämtning.

Jag har haft många perioder här när jag liksom varit arg och irriterad. Alltså så, men det är det påverkar en själv mycket negativt (...) man mår för dåligt själv och då går man och surar och så hela tiden.

Deltagaren berättar genom citatet att måendet blir drabbat av arbetssituationen i perioder. Flera deltagare menade på samma sätt att den höga arbetsbelastningen var orsak till negativa upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

Sammantaget ger berättelserna upphov till en uppfattning om att förskollärarnas känsla av otillräcklighet i synnerhet handlar om arbetet med barnen. Enligt deltagarna riskerar bristen på resurser att barnens behov blir åsidosatta. Förskollärarnas ansvar för barnens utveckling och välmående beskrivs stå i konflikt med de befintliga förutsättningarna. Situationen förklaras påverka humöret och återhämtningen när resurserna blir otillräckliga. Brist på tid och ork att hantera kraven leder i vissa fall även till missriktad irritation gentemot barnen. Resultatet beskriver känslan av att vara splittrad och otillräcklig som många gånger upplevs övermäktig.

Tema 3: Vikten av den sociala miljön

Utifrån resultatet var förskollärarnas uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön inte minst beroende av resurser eller brist på resurser i den sociala omgivningen. I samtliga intervjuer framgick kollegornas betydelse, både för att effektivisera arbetet men också för att öka trivseln på arbetsplatsen. Förutom sammanhållningen med kollegor skildrades också vikten av en engagerad och närvarande chef, samt en arbetsplats med struktur och rutiner. Negativa upplevelser framgick i beskrivningar av att inte bli tagen på allvar eller att avfärdas av chefen eller ledningen vid behov av stöd. Positiva upplevelser beskrevs istället genom uttalanden om stöttning och förtroende från chefen, samt att närvaron speglade insyn och engagemang i förskollärarnas psykosociala arbetsmiljö.

Undertema 3.1: Närvarande chef

Utifrån resultatet visades vikten av en närvarande chef i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Några informanter beskrev en önskan om att ha en mer närvarande chef, varpå en förskollärare beskrev sin arbetsmiljö som positiv genom att lyfta den nuvarande chefens

närvaro:

Hon (chefen) är uppe på min avdelning minst en gång om dagen och hälsar på oss och barnen och kollar läget. Det är mycket tätare kontakt generellt med henne skulle jag säga, träffar henne i personalrummet och sånt. Min förra chef träffade jag ju inte alls på samma sätt, man fick ju tag på henne, men inte det här dagliga. Hon kom inte till avdelningen och hälsade och sånt.

Beskrivningen ger en inblick i hur chefens närvaro kan bidra till den psykosociala arbetsmiljön. Trots att den tidigare chefen gick att få tag på betonar deltagaren behovet av högre närvaro för att skapa känslan av engagemang och stöttning i arbetet. Flera av deltagarna menade på liknande vis att chefens närvaro och kommunikation var viktig för känslan av delaktighet, oavsett vilka beslut det är som delegeras eller varifrån de kommer. En förskollärare menade att "det är hon (chefen) som för vår talan" och att bristande kontakt försvagade förtroendet till chefen som representant i högre instanser. Förskolläraren beskriver implicit en förlust av upplevd kontroll över arbetet när kommunikationen brister och förtroendet för chefen som länk till högre instanser minskar. En annan informant framhöll att information och kommunikation var viktig för upplevelsen:

Jag tror att det inte heller är lätt att vara närmaste chef. För att det blir många tråkiga besked som hon får från sin ledning. (...) Så det är väl en ganska tuff situation för henne också, men kommunikationen är väl ändå god, skulle jag säga mellan oss och närmaste chef. Och händer det något nytt så absolut, då kommer hon att prata med oss om det, så att vi får veta vad det är som är i görningen.

Citatet beskriver en förståelse för att den närmaste chefen har en svår roll med krav från högre ledning. Samtidigt framhålls att kommunikationen mellan personalen och chefen är bra. Exempelvis lyfter informanten att chefen är tydlig informerar personalen om nya saker som händer, vilket kan ge en känsla av kontroll över upplägget av arbetet. I motsats till det berättade en deltagare att hen inte hör av sig till chefen för småsaker, "när jag tar kontakt så behöver jag verkligen hjälp", men att det inte blir taget på allvar utan "hänvisas tillbaka" med uppmaning om att personalen får hjälpas åt. Uttalandet tyder på att deltagaren upplever att hen inte får förväntad uppmärksamhet eller gensvar från chefen.

Sammanfattningsvis visar resultatet att en närvarande chef, med insyn och intresse för personalen och arbetet i förskolan, skapar förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö. Chefens närvaro och kommunikation med personalen beskrevs vara betydande för att skapa

tillit och känsla av delaktighet, även i beslut som fattas i högre instanser. Samtliga deltagare uttryckte dock att chefer och ledning ofta saknar en god eller tillräcklig insyn i förskolans vardag, vilket gav uttryck av frustration.

Undertema 3.2: Kollegialt stöd och samarbete

Resultatet visade att kollegorna hade en fundamental betydelse i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Känslan av att ingå i ett stöttande arbetslag, med nära samarbete och bra kommunikation, beskrevs enhälligt som “a och o” för att arbetsdagen rent praktiskt skulle fungera, men också för upplevd trivseln och välmående på arbetsplatsen. En deltagare sa att en arbetsplats utan bra kollegor inte är en trivsamt arbetsplats. Trivseln beskrevs både i form av personkemi men även genom stöttning och samarbete. “Jag har ju framförallt väldigt bra stöd, alltså socialt stöd” menade en förskollärare, varav en annan sa att “utan ens kollegor hade man ju inte orkat gått dit”. Uttalandena skildrar de sociala relationernas betydelse för att mäkta med en krävande arbetsmiljö och som en resurs för en tillfredsställande psykosocial arbetsmiljö.

Det tycker jag är helt avgörande alltså. Detta är ett slitsamt jobb och hade jag varit tvungen att jobba på ett ställe där jag inte kunde ha roligt och ha det bra med mina kollegor så hade jag inte velat jobba.

I uttalandet lyfts betydelsen av en nära relation till kollegorna, där humor och att “ha det bra” är en förutsättning för att arbeta kvar på arbetsplatsen. Flera deltagare menade på liknande sätt att kommunikation, humor, tillit och gott samarbete utgör grunden till en god psykosocial arbetsmiljö.

Vi har jobbat tillsammans alla tre väldigt länge och det är väldigt värdefullt för att när resurserna är knappa så är det ännu viktigare att varje person vet exakt vilken roll de har och de ska göra. Vad ska jag utföra för att underlätta för mina kollegor och göra det bästa för barnen, och så vidare. Då skulle jag säga att det är av oerhört största vikt att man har kollegor som man känner sig trygg med och är samspelade med.

Samarbetet och stödet tolkas genom citatet som särskilt viktigt under krävande arbetsförhållanden. Tydlighet där varje person vet “exakt vad de ska göra” tyder på att det sociala samspelet även är av betydelse för upplevelsen av att kunna utforma arbetet på ett tillfredsställande sätt. Samarbete betonades även här som en del av arbetsklimatet som förbättrade förutsättningarna för att arbeta fram en tydlig struktur. “När man var ett stort

arbetslag så blev det nästan som att det blev två grupper i det arbetslaget. Det ena ville åt ett håll och det andra ville åt ett håll”. Citatet visar att ett uppdelat arbetslag utan samspel skapade negativa förutsättningar för arbetsflödet. I det här fallet beskrevs mer personal utan god samarbetsförmåga, inte mildra arbetsbördan utan snarare tvärtom. Deltagaren betonade därav behovet av att snarare minska barngrupperna än att tillsätta mer personal då erfarenheten visat att “det kan bli lite många kockar i en soppa också”. Uttalandet skildrar en komplexitet i bedömningen av ytterligare resurser.

Sammantaget visar resultatet att den sociala miljön är avgörande i beskrivningen av samtliga deltagares psykosociala arbetsmiljö. Berättelserna belyser flera sociala resurser genom kommunikation, sammanhållning och samarbete med kollegorna. Förutom att bidra till en mer trivsamt arbetsmiljö beskrevs kollegorna även viktiga för en fungerande praktisk arbetsmiljö och minskad arbetsbelastning.

Undertema 3.3: Struktur och rutiner

Samtliga informanter berättade att struktur och tydlig arbetsbeskrivning var av betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Några förskollärare menade att tydliga direktiv gällande arbetsuppgifter och ansvarsområden ökade upplevelsen av kontroll över arbetets utförande i en krävande arbetssituation. Flera informanter menade på liknande sätt att struktur och tydlighet också gynnar barngruppen, i synnerhet i de fall då arbetsmiljön präglas av brist på resurser.

En deltagare menade att en god psykosocial arbetsmiljö behöver “ramar som man kan hålla sig inom”. En annan deltagare menade att en god psykosocial arbetsmiljö, förutom samarbete och stöttning, behöver struktur och tydliga ramar. Deltagarna menade att upplevelsen av tydliga ramar och struktur i det dagliga arbetet delvis var ett resultat av samspelet mellan kollegorna.

Det är just det här liksom att man ändå får till en bra struktur. Vi har en otroligt spretig grupp och ändå så kan det komma in andra kollegor och säga att det verkar vara lugnt. Men det ligger ett enormt arbete bakom just den här strukturen. Alltså sådana saker gör ändå att det lugnar barnen och tvärtom. Och har vi en struktur som vi är trygga i, då avspeglar vi ju det.

Enligt deltagarens uttalande var barnen och arbetslaget beroende av struktur för att skapa trygghet, både för personalen och barnen. En annan informant beskrev liknande upplevelser: “Barnen behöver ju, enligt min erfarenhet, veta vad som krävs eller förväntas av dem. Då blir

det också lättare för alla, mindre stress för både barn och personal skulle jag säga.” Citatet indikerar att det inte bara handlar om att underlätta det praktiska arbetet, och därmed arbetsbelastningen, utan även av betydelse för barngruppen.

Uppfattningen om att struktur och rutiner leder till en tryggare arbetsmiljö bekräftades av flera deltagare: “Här har ju alltid funnits en väldigt tydlig struktur, och det är ju väldigt skönt när man kommer som ny att det finns, ja men det här gäller och alltså ändå ganska tydliga ramar”. I citatet nämns en arbetsmiljö som hade tydliga rutiner och struktur vilket underlättade för nya medarbetare då det fanns en uppdelning i arbetsuppgifter. Tryggheten kan vara ett uttryck för upplevd kontroll över att utföra ett tillfredsställande arbete i sammanhanget, vilket därigenom blir av betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. En deltagare beskrev en tidigare arbetsplats präglad av brist på struktur och rutiner, vilket ansågs både skapa sämre förutsättningar för barngruppen och oro i arbetslaget. Ansvarsfördelning och tydlighet gällande sina uppgifter beskriver en informant som “prio ett”. Deltagaren menade att vetskapen om “att sina kollegor gör det de ska, likaväl som att jag gör det jag ska” minskar arbetsbelastningen och ökar upplevelsen av kontroll över arbetets utförande.

Sammanfattningsvis delgav flertalet deltagare en uppfattning om att en bra psykosocial arbetsmiljö karaktäriseras av tydlig struktur och rutiner som alla i personalen har klarhet i. Flera deltagare menade även att barngruppen påverkas av otydlighet och osäkerhet i arbetsmiljön. Brist på struktur ansågs skapa oro både i arbetslaget och barngruppen. I synnerhet beskrevs struktur och rutiner som en trygghet i en pressad arbetsmiljö med hög arbetsbelastning.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att skapa en djupare förståelse för pedagogers upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön inom förskolan. Begreppet “psykosocial arbetsmiljö” omfattas i den här studien av både den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. För att tydliggöra syftet formulerades följande frågeställningar: Vilka krav och resurser upplever förskollärarna i sitt arbete? Hur har tillgång eller brist på krav och resurser betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön? Hur upplever förskollärarna att tillgång eller brist på krav och resurser inverkar på deras känsla av kontroll över att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt?

Resultatdiskussion

Resultatet visade att förskollärarna upplever många krav i sin arbetsmiljö, som kan vara psykologiska, sociala och organisatoriska i sin natur. Deltagarna beskrev en obalans mellan tillgängliga krav och resurser, vilket gjorde att den psykosociala arbetsmiljön skildrades som mycket krävande. Obalansen tycks även minska deras upplevelse av kontroll vad gäller möjligheten att utföra ett -för dem- tillfredsställande arbete.

Psykologiska krav och resurser

Psykologiska krav identifieras i resultatet genom upplevelsen av hög arbetsbelastning där förskollärarna balanserar olika arbetsuppgifter och planering, parallellt med att tillgodose barnens individuella behov. I synnerhet beskrev förskollärarna både en oro och frustration över att inte uppfylla de pedagogiska ambitionerna som både läroplanen kräver men också som de personligen önskar uppnå. Det här går följaktligen i linje med tidigare forskning (Pramling Samuelsson et al., 2015, s. 10-11) Förskollärarnas vilja att vara en god pedagog ställs i kontrast till tillgängliga resurser, vilket kan vara ett resultat av den ökade ansträngningen, eller "gå på max" som en deltagare menade, i syfte att lyckas möta de psykologiska kraven. Enligt JD-R modellen (Bakker et al., 2010, s. 628) skulle det följaktligen kunna vara ett uttryck för att de personliga resurserna nyttjas i brist på tillgängliga arbetsresurser. Förskollärarna visade det här genom bland annat ett laddade beskrivningar som "ohållbar arbetsmiljö", "otillräcklighet" och "arbeta på marginalen". Framförallt beskrivs upplevelsen av otillräcklighet i samband med talet om tid med barnen och att behovet av att prioritera arbetet och barnens behov. Enligt Skolverket (2016) behöver förskollärarna en arbetsmiljö som möjliggör arbete med mindre barngrupper under längre perioder för att kunna uppfylla sina arbetsuppgifter enligt läroplanens mål, vilket dock inte tolkas vara möjligt i realiteten enligt det presenterade resultatet där "endel barn tappas bort". Upplevelsen av brist på resurser i form av tid eller höga krav tycks även inverka på känslan av kontroll över att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Sammantaget visar sådana upplevda brister influera beskrivningen av den psykosociala arbetsmiljön negativt, så pass som i upplevelsen av att "sällan vara nöjd med en arbetsdag".

Deltagarna gav även uttryck för psykologiska resurser genom att bland annat beskriva upplevelsen av att besitta kompetens och att ha "de rätta verktygen" för att utföra arbetet. Förskollärarna visade också en enad vilja att utföra ett gott arbete för barnens utveckling och lärandets skull. Det här kan därmed stödja Skolverkets (2023) lägesrapport som menar att många lärare trivs med sitt yrke på grund av att de har möjlighet att bidra till barnens

utveckling och i förlängningen till samhället. Trots att resultatet skildrar en liknande bild kan obalansen mellan krav och resurser anses så hög att det inte blir tillräckligt för att definieras som en hållbar psykosocial arbetsmiljö. Samtidigt kan, som också JD-R modellen hävdar (Bakker & Demerouti, 2007), kraven och resurserna troligen vara olika betydande i olika yrken och för olika individer. Eventuellt skulle också upplevelsen av kraven vara relaterad till den personliga uppfattningen om vad som definierar en bra förskollärare. Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön utifrån krav och resurser kan därigenom också tolkas mycket komplex och beroende av flera faktorer. Kompetensen kan vidare betraktas som en tillgång som i ett avseende ökar upplevelsen av kontroll i att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt, samtidigt som det kan vara en bidragande orsak till uttrycket av frustration i resultatet.

Sociala krav och resurser

Förskollärarna uttryckte även sociala krav både genom vikten av att kunna samarbeta med kollegor men även genom interaktionen med barnen. I samband med tidsbrist och prioritering av arbetsuppgifterna begränsades dock förutsättningarna för att nå de här kraven, vilket resulterade i såväl högre arbetsbelastning och frustration. Förskollärarna beskrev vikten av att vara tydlig i arbetet och sätta gränser för barnen, vilket också ställer ytterligare krav på förskollärarnas sociala krav. Samtidigt menade en informant att arbetssituationen och upplevelsen av stress ledde till ökad irritation och felriktad frustration i den psykosociala miljön, vilket även beskrevs gå ut över barnen. Resultatet skildrade följaktligen förskollärarnas enhälliga argument gällande uppfattningen om att brister i den psykosociala arbetsmiljön även skapar negativa förutsättningar för barnens utvecklingsmiljö (se även tidigare forskning; Camacho et al., 2021, s. 1817; Isaksson et al., 2017, s. 53). En psykosocial arbetsmiljö präglad av hög arbetsbelastning utan tid för barnens individuella behov ökade förskollärarnas upplevelse av stress och oro. Det här tolkades i sin tur utgöra en viktig del av förskollärarnas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön på liknande sätt som Isaksson et al. (2017, s. 60) visat i sin studie genom kategoriseringen: en strukturerad arbetsplats, ett trivsamt klimat och bekräftelse av barnet.

Betydande sociala resurser för skildringen av den psykosociala arbetsmiljön beskrivs genom det sociala stödet från i synnerhet kollegorna. Stöd från den närmaste chefen beskrivs dock också som avgörande för att hantera arbetsbelastningen och främja en positiv psykosocial arbetsmiljö. Tolkningen av att socialt stöd från kollegor och chefer hjälper förskollärarna att hantera höga krav stöds även i tidigare forskning (Bakker & Demerouti, 2007, s. 315). Bland annat lyfter förskollärarna kommunikationen med chefen som betydande för upplevelsen av trygghet i den belastade arbetsmiljön. Dock framgick frustrationen hos

majoriteten av förskollärarna genom berättelser om att inte bli uppmärksammade och förstådda i sin profession eller situationen i förskolan. En informant beskrev däremot upplevelsen av stor förståelse och engagemang från sin chef, vilket skildrades i positiva ordalag om trivsel och bekräftelse i talet om den psykosociala arbetsmiljön. Resultatet indikerar att chefer som visar närvaro och återkoppling främjar upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön.

Kommunikationen med chefen betonas även av Arbetsmiljöverket (AFS 2015:4) som viktig för att skapa tydlighet och struktur i arbetsmiljön samt vara behjälplig vid prioritering av arbetsuppgifter. Enligt deltagarna i den här studien var sådant stöd dock bristfälligt, bland annat genom beskrivningen att arbetsuppgifter “läggs i vårt knä”. Det här kan härledas till en resursbrist som fastställts som nödvändig för en skälig arbetsmiljö (AFS 2015:4), men som enligt resultatet trots detta brister och påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt.

Kollegorna uppstod som den mest betydande resursen relaterat till upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. En informant gick så långt som att mena att “utan ens kollegor hade man ju inte orkat gått dit”. Utifrån resultatet tolkades sammanhållningen i det närmaste öka samt att samarbetet blev än mer solitt vid särskilt höga krav och utmanande perioder. Utifrån JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007 s. 315) skulle tolkningen kunna förklaras genom att banden mellan de anställda stärks för att hantera kraven. Tidigare forskning (Camacho et al., 2021, s. 1821; Isaksson et al., 2017, s. 60)) har visat att de som har tillgång till ett arbetslag som stöttar varandra, får återkoppling och respons av ledning och chefer minskar den upplevda arbetsbelastningen. Deltagarna i föreliggande studie menade att kollegorna utgör en så betydande del av den psykosociala arbetsmiljön att det kan vara helt avgörande för upplevelsen av arbetsbelastningen, välmåendet och viljan att ens ta sig till arbetet.

Utifrån resultatet genererade också samarbetet en tydlig arbetsstruktur och ramar. Det här skulle även kunna definieras som en organisatorisk resurs, men då förskollärarna betonar att det framförallt var ett resultat av ett “hårt arbete” tolkas det kollegiala samarbetet vara främst gällande. Upplevelsen av struktur och tydlighet kunde förutom ökad effektivitet relaterat till minskad arbetsbelastning, kopplas som en betydande resurs för förskollärarnas upplevelse av kontroll över att utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt.

Organisatoriska krav och resurser

De organisatoriska kraven var också framträdande i resultatet. Läroplanens krav på förskolläraryrkets arbetsuppgifter, mål och riktlinjer var en självklar del i arbetet. Dock

försvårade beslut gällande omprioritering av tid och arbetsuppgifter förutsättningarna att uppfylla de här kraven, vilket skapade ökad arbetsbelastning och upplevelse av stress i den psykosociala arbetsmiljön. Ökat administrativt arbete, tvära förändringar och nya delegationer i arbetet ökade kraven och begränsade tiden för arbetet med barnen. Det här blir således en paradox till läroplanens och skollagens krav om ett individanpassat och kvalitativt arbete med barnen. Skildringen står därmed även i samklang med den som presenteras i Skolverkets lägesrapport (2023) Förskollärarna beskrev bland annat behovet av att prioritera barnens behov av tid i förhållande till vad som i stunden tolkas “mest akut”, samt en oro för deras utveckling och “rädsla för att något barn skadar sig”. Utifrån resultatet kan den psykosociala arbetsmiljön knappast anses främja ett individanpassat arbete med barnen eller anses vara en trygg miljö för barnens utveckling och välbefinnande (se Isaksson et al., 2017).

Med bristande personalresurser beskrevs kravet att hantera stora barngrupper och olika behov, som det mest avgörande kraven relaterat till upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Barngruppens storlek relaterad till antal pedagoger förklarades leda till att mål ibland lämnas orealiserade. Det går vidare i linje med tidigare argument (Logan et al., 2020, s. 109; Isaksson et al., 2017, s. 53; Henry et al., s. 855; Pramling Samuelsson et al., 2015, s. 7), gällande betydelsen av förskolepedagogers förutsättningar i arbetet relaterad till barnens utbildningskvalité. De ekonomiska besparingskraven bidrog därigenom med upplevelsen av att de organisatoriska arbetskraven inte motsvarade tillgängliga resurser.

Variationen i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön tycks utifrån resultatet också vara beroende av barngruppens sammansättning och individuella behov. En förskollärare påtalade bestämt vikten av att se till individen i bedömningen av tillräckliga personalresurser och vad som kan anses vara en skälig arbets- och lärmiljö. En annan informant menade samtidigt att mer personal i förhållande till barngruppen inte per automatik innebär ett mer kvalitativt arbete utan också är beroende av funktionaliteten i arbetsgruppen. Därav menade informanten att en mindre barngrupp var att föredra framför mer personal. Resultatet kan således visa komplexiteten i bedömningen av vad och vilka resurser som behövs i den enskilda förskoleverksamheten, något som också går i linje med Skolverkets litteraturgenomgång (2016).

Organisatoriska resurser kan i resultatet tolkas vara bristfällig i synnerhet gällande omsättning av personal. Förskollärarnas berättelser visade en upplevelse av ledningens bristande insyn i verksamheten och många gånger ifrågasattes prioriteringen av arbetsfördelningen. Resultatet skildrade bland annat förskollärarnas upplevelse av att den ekonomiska besparingen ledde till brist av nödvändiga resurser, såsom personal, vilket

skapade en ökad arbetsbelastning och negativ skildring av den psykosociala arbetsmiljön. Deltagarna menade att ledning och chefer många gånger delegerar nya arbetsuppgifter och administrativa uppgifter utan att tilldela mer tid eller personal för att hinna uppfylla kravet och samtidigt sköta övriga arbetsuppgifter. Beskrivningen av de organisatoriska resurserna som trygga anställningsvillkor och lön, samt de personliga resurserna som socialt stöd, relationellt arbete och samverkan (Bakker & Demerouti 2007, s. 309), kan relateras till upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Flera förskollärare poängterade att samarbete på arbetsplatsen var beroende av en rad faktorer, såsom återhämtning, personalresurser, stöd från chefen och beslut från ledning. Det kan således tolkas som att samverkan är en produkt av deltagarnas mående och attityd som influeras av organisatoriska faktorer. De organisatoriska förutsättningarna, såsom återhämtning, personalresurser och stöd från ledningen, kan bli ett resultat av förskollärarnas mående och drabba engagemanget i samverkan. Forskning har visat att tillgång till organisatoriska resurser, såsom stöd från ledning och tillräckliga arbetsvillkor, kan förbättra arbetsmiljön (Skolverket, 2023; Arbetsmiljöverket, 2015, s. 6; Bakker & Demerouti, 2010, s. 622; Farewell et al., 2022, s. 205). I föreliggande studie tolkas dock ledningens direktiv många gånger främst skapa irritation och upplevelse av en bristande insyn i verksamheten. Polariseringen genom upplevelsen av ett "vi" och ett "dom" kan följaktligen utgöra ett hinder för framtida kommunikation, tillit och samverkan. Det skulle kunna påverka hur förskolläraren väljer att möta och hantera olika utmaningar i verksamheten. Resultatet visar således en konsekvens av upplevd brist på organisatoriska resurser, där det i sammanhanget bidrog till en mer negativ psykosocial arbetsmiljö. Resultatet följer Henry et al. (2021, s. 855), som menar att förskollärares upplevelse av en krävande arbetsmiljö och att vara åsidosatta minskar engagemanget, men uppmärksammande och ta personalens behov på allvar kan förbättra både engagemang och arbetsmiljön. Bristande delaktigheten och inflytande i organisatoriska beslut visade en negativ inverkan på den psykosociala arbetsmiljön med känslor som maktlöshet, otillräcklighet, ledsamhet, irritation och frustration.

Upplevelsen av kontroll i att utföra ett tillfredsställande arbete, samt genom delaktighet och inflytande, blev följaktligen relevant i beskrivningen av upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Förskollärarna beskrev en frustration över att arbetsuppgifter ofta delegerades utan att mer tid eller personal tilldelades för att hinna utföra dessa uppgifter. Deltagarna tycktes inte se någon möjlighet att påverka arbetsvillkoren, utan snarare normaliserade omständigheterna som en del av yrket. Exempel på hur det ges i uttryck skildras citatet från en av informanterna: "Det är ju alltid så att man liksom hade velat att man

var mer personal. Alltså så klart. Sen kan man ju kanske inte få det uppfyllt till alla, eller ja, så men. Det är ju klart. Så är det ju alltid.” Citatet kan exemplifiera tolkningen att deltagarnas tenderar att ge uttryck för en form av *inlärdd hjälplöshet* (se Rydén & Stenström, 2015, s. 134). En annan deltagare beskrev vanan i barnomsorgen att “vända ut och in på sig”. Resultatet indikerar att förskollärarna upprepade gånger varit i liknande arbetssituation, med brist på resurser och hög arbetsbelastning utan upplevelsen av få gehör på sina önskemål om mer resurser. Det skulle vidare kunna vara anledning till vad som mer eller mindre tolkas som ett accepterande av situationen och en bristande psykosocial arbetsmiljö. Förskollärarna belyser dock en resurs och upplevelse av kontroll i möjligheten att styra det dagliga arbetet och utforma arbetsdagens sysslor. Kontrasten kan således visa två delar av arbetet i förskolan utifrån deltagarnas berättelser. Upplevelsen av kontroll över det dagliga arbetet bidrar till ökat välbefinnande, medan oförmögenheten att påverka arbetet i en större kontext (som fördelning av resurser, ekonomi och tilldelade arbetsuppgifter), bidrar till negativa känslor av frustration och oro.

Sammanfattningsvis visar föreliggande studie att förskollärares upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö är en komplex definition beroende av balansen mellan krav och resurser i arbetet. Trots viss tillgång till resurser, såsom styrning av arbetsdagen kompetens och starkt kollegialt socialt stöd, visade resultatet en märkbar obalans mellan krav och resurser i beskrivningen av den psykosociala arbetsmiljön. Barngruppens storlek och sammansättning i relation till brist på personal synliggjordes som mest betydande i beskrivningen av den psykosociala arbetsmiljön. Resultatet anses besvara syftet genom skildringen av förskollärares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljö påverkas av en komplex interaktion mellan psykologiska, sociala och organisatoriska krav och resurser. Balansen mellan de olika faktorerna visades även vara av betydelse för upplevelsen av kontroll över att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt.

Metodologisk diskussion

I föreliggande studie samlades förskollärarnas upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön in genom semistrukturerade intervjuer. Kvalitativa intervjuer är en välgrundad metod när syftet är att bredda förståelsen av subjektiva upplevelser, tankar och känslor (Langemar, 2008, s. 68). Eftersom studien syftade till att undersöka förskollärarnas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö, ansågs följaktligen en intervjustudie vara lämplig.

Validiteten kan i kvalitativa studier sammanfattas genom kriterierna om tillförlitlighet, empirisk förankring, meningsfullhet och användbarhet (Langemar, 2008, s. 119). Studien anses meningsfull både gällande det individuella måendet och folkhälsan. Desutom framkom användbara skildringar gällande förskollärares psykosociala arbetsmiljön relaterat till säkerhet, trygghet och kvalitativt arbete barnen. För att öka tillförlitlighete i studien krävs transparens i materialet, såsom beskrivningar urval, analysprocess och en tydlig presentation av innehållet (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110.) Relevans i kvalitativa forskningsstudier handlar även om att kunna nå tillförlitlighet i studien och hur den utförts, samt att på ett ärligt sätt presentera de fynd som uppkommit och hur datainsamlingen skett (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110). Det här har följaktligen beaktats genom att i metodavsnittet presentera en beskrivande formulering av datainsamlingen och analysprocessen. Den tematiska analysen exemplifieras även i tabeller för att ge en ökad transparens i materialet och visa de olika stegen. Bilagorna (A, B & C) ökar också läsarens inblick i materialet och det etiska förhållningssättet vid genomförandet. För att öka trovärdigheten i studien hade andra forskare och studiens deltagare fått ta del av det transkriberade materialet (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110). Det här tillämpades inte, vilket följaktligen kan ha påverkat resultatets tillförlitlighet.

För att öka relevans i urvalet var samtliga deltagare endast av utbildade förskollärare som arbetade i kommunala verksamheter. Samtliga informanter rekryterades med anledning av att det hade en geografisk spridning över södra Sverige och ett någorlunda brett åldersspann (31-54 år). I det här avseendet är följaktligen urvalet handplockat i syfte att nå viss variation (Langemar, 2008, s. 65). Samtidigt är urvalsmetoden ett resultat av tillgänglighet och kan därmed identifieras som ett bekvämlighetsurval (Langemar, 2008, s. 66). Urvalets storlek och grundades dock främst i studiens ringa omfattning och tidsbegränsning. Med ett större antal deltagare kunde ett mer representativt urval uppnått med ökad generaliserbarhet i resultatet (Langemar, 2008, s. 64). Eftersom syftet dock var att undersöka förskollärares subjektiva upplevelser och tolkningar var urvalets storlek i den här uppsatsen inte det mest väsentliga. Representativiteten, eller överförbarheten, är därmed relativ och kan beaktas vid deltagande av metod och analysbeskrivningen. Utifrån det kan läsaren följaktligen göra en enskild bedömning av studiens trovärdighet. Det är inte författarna som avgör om studien är överförbar utan det är läsaren som avgör det (Graneheim & Lundman, 2004 s. 110).

Den individuella förförståelsen kan vara en svaghet i studien. Tidigare erfarenheter och föreställningar, samt annhöriga inom skolväsendet och barnomsorgen, kan färga studiens

utformning och tolkning av resultatet. Genom att anta ett kritiskt förhållningssätt och medvetandegöra sådana aspekter har avsikten varit att undvika sådant brus i studien. Bristande erfarenhet av intervjustudier och tematisk analys kan också påverka både tolkning och utförandet i studien. Enstaka detaljer ska forskaren inte dra allmänna slutsatser från eller att enbart välja material som stödjer den egna hypotesen, vilket blir confirmation bias som påverkar hela processen och resultatet (Langemar, 2008, s. 99). Beskrivning av analysprocessen och sökande efter teman behöver ses mot bakgrund av bristande erfarenhet och subjektiva tolkningar. För att undvika sådant som ”confirmation bias” dock även motsägande uppgifter presenterad i resultatet. Exempelvis framhålls skildringen av bristande insyn från ledning och chefer samtidigt som upplevelsen av närvarande chefer uppmärksammas (se resultatavsnitt). Langemar (2008, s. 99) betonar att när arbetet fortskrider ska även motsägelsefull information lyftas i studien då det kan bidra till ökad förankring av data och ett meningsfullt resultat. Det här kan i sin tur även öka validiteten i studien. Ett öppet förhållningssätt med regelbunden reflektion har följaktligen syftet till att öka studiens validitet och tillförlitlighet (Langemar, 2008, s. 104).

Framtida forskning

I föreliggande studie skildras förskollärarnas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö som ansträngd. Balansen mellan krav och kontroll framstår obalanserad och varierande. I och med studiens ringa omfång samt anförda metodologiska brister, rekommenderas framtida forskning att göra fördjupade undersökningar i större omfattning för att nå flera dimensioner och eventuella långsiktiga konsekvenser av situationen. Framtida forskning kan med fördel undersöka huruvida förskollärarnas psykosociala arbetsmiljö påverkar barnens pedagogiska förutsättningar, välmående och utveckling. Beskrivningen av en arbetsmiljö som riskerar barnens säkerhet är alarmerande. Genom att koppla pedagogernas arbetsmiljö med barnens lärandemiljö kunde situationen bli av större intresse för samhället i stort att undersöka. Om förskollärarnas arbetsmiljö har betydelse för barnens lärande och utveckling skulle en förbättring av arbetssituationen på lång sikt även vara gynnsamt för samhällets välfärd och utbildningskvalitet.

Referenser

- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöverket. Hämtad från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-20011-foreskrifter/>
- AFS 2015:4. *Social och organisatorisk arbetsmiljö*. Arbetsmiljöverket. Hämtad från: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Arbetsmiljöverket (2011). Tillsyn av förskolor – Riktad tillsynsinsats år 2011 inom Stockholmsdistriktet. (Arbetsmiljöverket nr R 2012:13). Stockholm. Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2023). *Föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar*. Arbetsmiljöverket.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. DOI:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H., Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International*, 15(7), 622–636. DOI:10.1108/13620431011094050
- Braun, V., Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. (2). Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*, 57–71. American Psychological Association. DOI:10.1037/13620-004

- Camacho, D, A., Vera, E., Scardamalia, K., Lee Phalen, P. (2018). What are urban teachers thinking and feeling? *Psychology in the schools*, 55(9), 1133-1150. DOI:10.1002/pits.22176
- Camacho, D, A., Hoover, S, A., Rosete, H, S. (2021) Burnout in urban teachers: The predictive role of supports and situational responses. *Psychology in the schools*, 58(9), 1816-1831. DOI:10.1002/pits.22561
- Farewell, C, V., Quinlan, J., Melnick, E., Powers, J., Puma, J. (2022). Job Demands and Resources Experienced by the Early Childhood Education Workforce Serving High-Need Populations. *Early Childhood Education Journal*, 50(2), 197-206. DOI:10.1007/s10643-020-01143-4
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(1), 105-112. DOI:10.1016/j.nedt.2003.10.001
- Henry, A., Hatfield, B., Chandler, K. (2021). Toddler teacher job strain, resources, and classroom quality. *International Journal of Early Years Education*, 31(4), 844-858. DOI:10.1080/09669760.2021.1892596
- Hlado, P., Harvankova, K. (2024). "Teachers' perceived work ability: a qualitative exploration using the Job Demands-Resources model. *Humanities and social sciences communications*, 11(1), 1-10. DOI:10.1057/s41599-024-02811-1
- Isaksson, P., Marklund, B., Haraldsson, K. (2017). Promoting mental health in Swedish preschool–teacher views. *Health Promotion International*, 32(1), 53–61. DOI: 10.1093/heapro/dat084
- Langemar, P. (2008). Kvalitativ forskningsmetod i psykologi – att låta en värld öppna sig. Liber AB.
- Logan, H., Cumming, T., & Wong, S. (2020). Sustaining the work-related wellbeing of early childhood educators: Perspectives from key stakeholders in early childhood

- organisations. *International Journal of Early Childhood*, 52(1), 95-113.
DOI:10.1007/s13158-020-00264-6
- Pramling Samuelsson, I., Williams, P., Sheridan, S. (2015). Stora barngrupper i förskolan relaterat till läroplanens intentioner. *Nordic early childhood education research journal*, 9(7), 1-14. DOI:10.7577/nbf.1012
- Rydén, O. & Stenström, U. (2015). *Hälsopsykologi: psykologiska aspekter på hälsa och sjukdom*. (4. uppl.) Stockholm: Sanoma utbildning.
- SFS 2010:800. Skollag. Stockholm. Utbildningsdepartementet. Hämtad från: Skollag (2010:800) | Sveriges riksdag
- SFS 2017:4. Arbetsmiljölagen. Stockholm. Arbetsmiljöverket. Hämtad från: Organisatorisk och social arbetsmiljö, föreskrifter, AFS 2015:4
- Skolverket. (2016). Barngruppers storlek i förskolan: En kartläggning av aktuell pedagogisk, utvecklingspsykologisk och socialpsykologisk forskning. (Skolverket, nr R 433). Skolverket. Hämtad från: <https://www.skolverket.se/publikationsserier/rapporter/2016/barngruppers-storlek-i-forskolan>
- Skolverket (2018). Läroplan för förskolan: Lpfö 18. Stockholm. Hämtad från: <https://www.skolverket.se/publikationer?id=4001>
- Skolverket (2023). Skolverkets bedömning av läget i skolväsendet. (Skolverket, nr R 2023:9). Solna. Hämtad från: <https://www.skolverket.se/getFile?file=11810>
- Taris, T. W., Feij, J. A. (2004). Learning and Strain Among Newcomers: A Three-Wave Study on the Effects of Job Demands and Job Control. *The Journal of Psychology*, 138(6), 543-63. DOI:10.3200/JRLP.138.6.543-563
- Vetenskapsrådet. (2024). *Etik i forskningen*.
<https://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen.html>

Yousaf, H, Q., Naseer, M., Ahmed, M., Rehman, S. (2025). Navigating job demands: The relationship of psychological well-being, anxiety, depression, and social support in university teachers' job performance. *Current Psychology*.
DOI:/10.1007/s12144-025-07599-0

Bilaga A

Informationsbrev

Hej

Våra namn är Hanna och Linnea och vi studerar tredje terminen i psykologi på Linnéuniversitetet i Kalmar. Den avslutande uppgiften i kursen är att skriva en kandidatuppsats. Ämnet vi har valt att skriva om handlar om den sociala och organisatoriska arbetsmiljön i förskolan, med fokus på arbetskrav och resurser. Syftet är att öka insynen i förskollärares arbetssituation och skildra eran upplevelse av arbetsmiljön. För att ringa in syftet och rama in upplevelsen av hur arbetssituationen kan se ut, kommer vi använda oss av intervjuer. Intervjuerna tar cirka 45 min och vi spelar in samtalet, dock endast med ljudupptagning, och inspelningarna raderas efter godkänt arbete.

Vi garanterar att din identitet skyddas under hela arbetet då vi inte kommer att uppge namn, personuppgifter eller något som kan identifiera arbetsplatsen. Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta din medverkan. Vid medverkan i studien får du själv välja tid och plats för intervjun, vi är mycket flexibla gällande detta så att det ska bli så smidigt som möjligt för dig. Efter intervjuerna kan vi komma att kontakta dig igen för eventuella följdfrågor eller klargörande, varpå även du är varmt välkommen att kontakta oss vid frågor eller dylikt.

Tack för din medverkan i vår studie!

Hälsningar,

Hanna och Linnea

Vid frågor så hör av dig till oss:

Hanna Billsten

Tel: 07*****

Mail: x@student.lnu.se

Linnea Larsson

Tel: 07*****

Mail: x@student.lnu.se

Bilaga B

Samtyckesformulär

Samtyckeskrav:

Du som deltagare ger ditt samtycke till att vi ska kunna använda oss av informationen som sägs i intervjun. Du samtycker även att vi kan använda oss av inspelning via mobiltelefon eller dylikt. Du kan närsomhelst dra tillbaka ditt samtycke till att delta i studien.

Informationskrav:

Du som deltagare i studien har rätt till att få tydlig information vad studien handlar om och vad studiens syfte är. Vi som intervjuare kan därför omformulera frågor vid behov, undvika att ställa frågor om detta önskad och ställa följdfrågor vid behov.

Nyttjandekravet:

Dina uppgifter är skyddade då enbart vi studenter samt handledare kan ta del av inspelningen. Studien kommer endast att behandla sin information i form av inspelningen. När studien är avklarad kommer den att eventuellt publiceras i DiVA portal där din medverkan finns att ta del av i form av resultat och analys. Det är en mängd intervjuer som gör att vi kan se likheter och skillnader men din medverkan ökar vår möjlighet till detta.

Konfidentialitet:

Dina personuppgifter i form av namn och arbetsplats kommer inte att på något sätt användas i studien, ditt namn kommer vara fiktivt i studien för ökad säkerhet. All inspelning kommer raderas efter godkänt betyg.

Frivillighetskrav:

Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan återkalla din medverkan närsomhelst under processen. Vi ber då att du skriver namn i ditt mail eller via telefon till oss för ett vi lättare ska kunna ta del av din avbrutna medverkan.

Jag godkänner härmed att enligt informationen ovan samtycker jag till ett medverkande i intervjustudien och en inspelning utav materialet.

Namn: _____ datum _____

Bilaga C

Intervjuguide

Inledning

1. Vill du berätta lite om dig själv och din bakgrund?
2. Vart bor du? Ålder?
3. Hur länge har du arbetat som förskollärare?
4. Vilka åldersgrupper arbetar du med?
5. Hur stor är barngruppen på din avdelning?

Psykosocial arbetsmiljö

6. Hur många pedagoger är ni i arbetsgruppen? Vilken utbildning har de?
7. Kan du beskriva hur en typisk arbetsdag kan se ut för dig?
8. Vad kännetecknar en bra arbetsmiljö enligt dig?
9. Hur upplever du din sociala arbetsmiljö? *Exempelvis samarbete med kollegor, kontakten med chefer, känslomässig stöttning, arbetsgemenskap etc.*
10. Hur ser du på arbetsrutinerna och den organisatoriska strukturen på din arbetsplats? *Det kan handla om tydlighet i arbetsfördelning, arbetsuppgifter, ansvar och rutiner.*

Arbetsmiljö och resurser

11. Upplever du att arbetsmiljön har någon inverkan på din arbetsinsats och ditt personliga välmående?
12. Vilka krav ställs på dig i arbetet som förskollärare?
13. Hur hanterar du de utmaningar arbetet kan innebära? *Exempelvis stressfulla situationer, krävande uppgifter, sociala krav (såsom föräldrakontakt, kommunikation med chefer eller utmaningar med barnen).*

14. Vilka arbetsrelaterade resurser har ni tillgång till för att möta kraven? *Det kan handla om allt från socialt stöd, kontakt med ledning, ergonomisk utrustning, möjlighet till återhämtning, utbildning och så vidare.*
15. Anser du att resurserna är tillräckliga för att möta kraven i ditt arbete?
16. Hur ser möjligheterna till kompetensutveckling ut?
17. Vad motiverar dig i arbetet?
18. På vilket sätt påverkar tillgången till arbetsresurser din förmåga att hantera stress?
19. Hur kan arbetsbelastningen påverka din arbetsförmåga?
20. Vad upplever du är de största stressorerna i ditt arbete? *Det kan exempelvis handla om hög arbetsbelastning, oväntade händelser, problemhantering, föräldrakontakt och så vidare.*
21. Finns det några ytterligare resurser som skulle minska arbetsbelastningen eller förbättra arbetsmiljön?

Upplevelsen av kontroll

22. Vad innebär det för dig att ha kontroll i ditt arbete? Upplever du att kontroll är viktigt för din arbetsmotivation och ditt välmående?
23. Har du möjlighet att vara delaktig i beslut gällande ditt arbete? Finns det några delar av arbetet där du känner att du har stort inflytande eller tvärtom, där du inte har mycket kontroll?
24. Hur upplever du beslut som tas i din verksamhet? Är de tydliga och genomförbara?
25. Hur fungerar kommunikationen med ledningen? Upplever du att du får tillräcklig information för att både utföra men också återkoppling för att utveckla ditt arbete?
26. Vad är upplevelsen av stödet från din ledning? *Det kan handla om återkoppling, handledning, tydlig information eller feedback med mera.*
27. Hur ser du på friheten att ta egna beslut gällande utförandet av ditt arbete? Finns det möjlighet att påverka upplägget eller har ni främst fasta rutiner och direktiv?

28. Hur upplever du kommunikationen med vårdnadshavare?
29. Vad kännetecknar ett bra ledarskap enligt dig?
30. Hur skulle du beskriva organisationens (*kommunens*) struktur? Upplever du att du har tillgång till information och resurser du behöver för att utföra och må bra i ditt arbete?
31. Vilka faktorer påverkar din förmåga att utföra ditt arbete på bästa sätt?
32. Kan du ge ett exempel på stressiga situationer som kan uppstå i ditt arbete? Hur mycket kontroll känner du att du har över att hantera dessa situationer?

Avslutning

33. Finns det något du vill tillägga gällande upplevelsen av din arbetsmiljö och arbetsbelastning?
34. Har du några utvecklingsförslag som skulle kunna förbättra arbetsmiljön?

Tacka för medverkan och lämna kontaktuppgifter för eventuella frågor.

Be även om att lov att ta ytterligare kontakt vid behov i efterhand.