

Småbarnspedagogers upplevelser av välmående och stress på jobbet

– en kvalitativ studie.

Erika Augustson

Examensarbete
Sociala området
2016

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	socionom
Identifikationsnummer:	
Författare:	Erika Augustson
Arbetets namn:	Småbarnspedagogers upplevelser av välmående och stress på jobbet. En kvalitativ studie.
Handledare (Arcada):	Arla Cederberg, Ellinor Silius-Ahonen
Uppdragsgivare:	
<p>Syftet med detta examensarbete är att synliggöra småbarnspedagogernas vardag och deras uppfattningar om vad som skapar hälsa eller ohälsa på arbetsplatsen. Som bakgrund till arbetet kan ses den arbetslivsutveckling som sker på det sociala fältet, inklusive för småbarnspedagoger, där ekonomiska åtstramningar leder till minskade resurser och större barngrupper för pedagogerna. Det övergripande målet är att bidra med ökad kunskap om faktorer som kan öka pedagogers välmående för att kunna höja arbetsplatshälsan. Mina forskningsfrågor är: "Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan?" och "Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet?". Den teoretiska referensramen i arbetet har en salutogen vinkling där känsla av sammanhang (KASAM), arbetsglädje, psykosocial arbetsmiljö och olika uttryck för stress behandlas. Metoden som användes var narrativ där forskaren inklusive hennes kolleger skrev arbetsdagböcker som användes som processmaterial. Analysmetoderna är en kombination av narrativ analys och innehållsanalys. I resultaten framgår att trivsel skapas då man känner sig uppskattad, kan vara sig själv, har tid till alla sina arbetsuppgifter och att veta vad som hör till ens arbetsuppgifter. Jobbet kan kännas belastande då någon kollega är borta och det skall hittas vikarie. Även känslor av ensamhet på jobbet var belastande, liksom ändrad vardagsrytm. Sammanfattat visar resultatet att arbetsglädje, lämplig arbetsbelastning, tydligt ledarskap och tillitsfull föräldrakontakt påverkar (och påverkas av) pedagogernas KASAM som i sin tur påverkar barnens välmående.</p>	
Nyckelord:	KASAM, arbetsglädje, psykosocial arbetsmiljö, stress, utbrändhet, empatitrötthet
Sidantal:	56
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	
Identification number:	
Author:	Erika Augustson
Title:	Kindergarden-teachers experiences of well-beeing and stress at work. A qualitative study.
Supervisor (Arcada):	Arla Cederberg, Ellinor Silius-Ahonen
Commissioned by:	
<p>The aim with this thesis is to make the daily work of kindergarten-teachers visible and also their views on what can create health or stress at work. In the light of the political times of austerity in the social field, including kindergarten-teachers, leading to reduction in resources and bigger groups of children. The general aim for the study is to increase the awareness about which elements that could amplify the pedagogues wellbeing to be able to increase the health in the workplace. My research questions are: "Which factors creates well-being or stress in the kindergarden"? and "How do the pedagogues perceive that the children may react from possible experiences of stress and insufficiency"? The teoretical frame of reference has an salutogenetic angle where sence of coherence (SOC), job satisfaction, psychosocial work environment, and different manifestations of stress are delt with. The method that are used are narrative, where the scientist and her colleges wrote journals that were used as processmaterial. The methods of analysis are a combination of narrativ and content analysis. According to the results it appears that well-being is created when one feels appreciated, can be herself, there is enough time to do the work and when there is clarity about what belongs to the job assignments. It can be said that a high SOC leads to well-being and the other way around. Stress, on the other hand, emerges when a colleague is sick and a substitute has to be found. Also feeling of loneliness at work is onerous, as well as the daily rhythm. In summary the results shows that job satisfaction, adequate work loud, clear leadership and a parental contact based on trust affects (and are affected by) the pedagogues SOC that in turn affects the childrens wellbeing.</p>	
Keywords:	Sence of Coherence (SOC), job satisfaction, psychosocial work environment, stress, vicarious traumatization, empathy fatigue
Number of pages:	
Language:	swedish
Date of acceptance:	

INNEHÅLL

FÖRORD	6
1 INLEDNING	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
2 TIDIGARE FORSKNING OM ARBETSPLATSHÄLSA	9
2.1 Sjuk av självförverkligande	9
2.2 En kartläggning av förskolepedagogers hälsofrämjande faktorer	11
2.3 Salutogena genvägar till hälsa	14
2.4 Stress eller hälsa –en kvalitativ ansats att finna hälsofrämjande åtgärder för lärare	15
2.5 Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag	16
3 TEORETISK REFERENSRAM	18
3.1 Det salutogena synsättet på (arbetsplats-)hälsa	18
3.1.1 <i>Känsla av sammanhang (KASAM)</i>	19
3.1.2 <i>Arbetsglädje</i>	20
3.1.3 <i>Psykosocial arbetsmiljö</i>	23
3.2 Stress	24
3.2.1 <i>Utbrändhet</i>	25
3.2.2 <i>Empatitrötthet</i>	27
4 UNDERSÖKNINGSDESIGN	29
4.1 Intensiv design	29
4.2 Narrativ metod	30
4.3 Analysmetoder	31
4.4 Forskningens trovärdighet	35
4.5 Etiska reflektioner	36

5	RESULTATREDOVISNING	36
5.1	Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan?	37
5.1.1	<i>Arbetsglädje</i>	37
5.1.2	<i>Arbetsbelastning</i>	38
5.1.3	<i>Ledarskapets roll</i>	38
5.1.4	<i>Föräldrakontakten</i>	39
5.2	Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet?	39
5.2.1	<i>Stress smittar</i>	39
5.2.2	<i>Vardagsrytmen ändras</i>	40
5.3	Sammanfattning av resultaten	40
6	ANALYS AV RESULTATEN	41
6.1	Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan?	41
6.1.1	<i>Arbetsglädje</i>	41
6.1.2	<i>Arbetsbelastning</i>	42
6.1.3	<i>Ledarskapets roll</i>	43
6.1.4	<i>Föräldrakontakten</i>	44
6.2	Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet?	45
6.2.1	<i>Stress smittar</i>	45
6.2.2	<i>Vardagsrytmen ändras</i>	46
6.3	KASAM-återkoppling av analysen	47
7	DISKUSSION	48
7.1	Metoddiskussion	48
7.2	Resultatdiskussion	49
7.3	Arbetslivsrelevans och förslag till fortsatt forskning	50

FÖRORD

”Om man kräver prestation och fullkomlighet av en människa men inte förstår att hon är en helhet, då kan hon inte vara kreativ. Människan måste få anpassa sig till arbetsplatsen och sin arbetssituation som en helhet. Hon måste få vara okunnig och svag. Först då kan kreativitet och förståelse uppstå. Arbetsglädje föds ur friska värden medan utbrändhet kommer ur sjuka, kortsynta värden”. (Hellsten 1999 s.8)

1 INLEDNING

En barndagvård som står sig starkt i ett klimat av god arbetshälsa ser jag som en av de stora utmaningarna inom dagens barndagvård. Jag upplever att mycket av den problematik som finns på våra daghem idag inte handlar om brist på kompetens och resurser utan hur vi tar tillvara den kompetens och de resurser som finns. Hur tar vi tillvara och hur sköter vi om de *människor* som arbetar inom barndagvården? Att se människan; barnen och *även* de vuxna.

Välmående bland småbarnspedagoger ligger mitt hjärta nära och det vore en underdrift att säga att barnen inte berörs av hur de vuxna omkring dem mår. Därför är det av stor vikt att vi talar om, skriver om och forskar i välmående bland småbarnspedagoger, för det berör barnen i allra högsta grad. "*Då de vuxna mår bra, mår barnen ofta bra*" som en kollega uttryckte det och det tror jag vi alla kan skriva under på. Under vilka omständigheter mår vi bra? När känner vi sammanhang i det vi gör?

Jag har avgränsat min studie att innefatta min egen arbetsplats Lekskolan Gryningen. Lekskolan Gryningen är en Steiner-inspirerad lekskola med plats till 14 barn. Där jobbar tre pedagoger på heltid varav en, förutom pedagog-arbetet, har ansvaret för köket. I mitt arbete har jag med hjälp av min och mina kollegers arbetsdagböcker försökt mig på ett arbetslivs-förankrat utvecklingsarbete där arbetsdagböckerna utgör ett process-material.

1.1 Bakgrund

I de kreativa och inspirerande arbetsmiljöer som vi pedagoger vistas i är det beklagligt att arbetshälsan verkar sjunka. Arbetslivsutvecklingen inom det sociala fältet, inkluderande barnträdgårdslärare, berörs av den åtstrammingspolitik som nu förs på regeringsnivå. Det skapar ett ytterligare tryck på pedagoger som från tidigare ofta arbetar med begränsade resurser. Det är viktigt att vi talar om och forskar i pedagogers trivsel, det berör inte bara pedagogerna utan även barnen och deras familjer.

Ett gott ledarskap och en god arbetsgemenskap sägs vara av stor vikt för en fungerande arbetsmiljö och för upprätthållandet av god arbetshälsa. Oavsett om jag skall leda mig själv eller andra fungerar man bäst om man begriper sig på sammanhanget man jobbar i, om sammanhanget känns meningsfullt och om jag känner att jag kan hantera mitt arbetsliv. Välbefinnande i arbetet är inte bara avsaknad av stress- och utmattningssymptom, men också arbetsglädje och energi som gör att man ser fram emot en ny arbetsdag. Det finns en mycket bred kompetens bland oss småbarnspedagoger och med den insikten vill jag undersöka vad som får oss att må bra respektive dåligt på jobbet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med detta examensarbete är att synliggöra pedagogernas vardag och deras uppfattningar om vad som skapar hälsa eller ohälsa på arbetsplatsen. Mitt övergripande mål är att kunna förbättra pedagogernas kunnande om deras välmående och stärka känslan av sammanhang.

Utgående från mitt syfte har jag valt att ta fasta på följande frågeställningar:

- Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan?
- Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet?

Mitt examensarbete är ett bidrag till att det, genom synliggörande, kan öppna upp till diskussioner kring pedagogers arbetshälsa och arbetsmiljö. Att utveckla arbetsmiljön genom att se till det som fungerar bra och arbeta vidare med det snarare än att se till problemen och försöka eliminera dem. Mår vi pedagoger bra så speglar det sig direkt i barnens välmående. Trygga vuxna med tillförsikt och energi i sig själva och för sitt arbete ger tryggare och gladare barn.

2 TIDIGARE FORSKNING OM ARBETSPLATS-HÄLSA

I mitt examensarbete har jag använt mig av fem tidigare studier. De tangerar områden så som (småbarns-)pedagogers hälsa, salutogen hälsa och ohälsa bland vårdpersonal. Jag hittade inte så mycket om pedagogers hälsa, därför har jag inkluderat studier om vårdpersonals och lärares arbetshälsa.

I mitt urval av tidigare forskningar har jag använt både databassökning och manuell sökning. Databaserna jag använt mig av är Google scholar, Journals Online (SAGE) och Academic Search Elite (EBSCO). Den manuella sökningen gjorde jag på olika bibliotek i Nyland. Mina svenska sökord jag använde mig av var *pedagogers hälsa*, *hälsa på arbetsplatsen*, *stress på arbetsplatsen* och *salutogen hälsa*. På engelska sökte jag på *workplace health*, *workplace stress* and *health among kindergarden teachers*.

2.1 Sjuk av självförverkligande

Studien ”*Sjuk av självförverkligande. Individerna i det nya arbetslivet*” av Elin Thunman publicerades i den vetenskapliga skriftserien ”*Arbetsliv i omvandling*” och utgiven av Linnéuniversitetet, fann jag relevant då den ur ett erfarenhetsmässigt perspektiv belyser hur vår arbetskultur av självförverkligande kan ge bakslag i form av stress och utmattning.

Studien betraktar den stigande stressrelaterade ohälsan som ett resultat av hur vårt samhälle är organiserat idag. Människans sätt att tänka, känna och handla ses här som en, i hög grad, spegling av det samhälle hon lever i. Utgångspunkten ligger i utbrändas erfarenheter. Dessa erfarenheter gäller identitet och den psykosociala arbetsmiljön. Syftet har varit att hitta förklaringar på samhällsnivå och i synnerhet konsekvenserna av vad den ökade individualiseringen i samhället med höjda krav får för arbetstagares psykiska hälsa (Thunman 2011 s.5-6).

Axel Honneths transformationsteoretiska tankegångar, om att dagens arbetsliv utmärks av institutionaliserade förväntningar på självförverkligande, fungerar som bas i ana-

lysen. Honneth menar att för arbetslivet innebär de ökade kraven på autenticitet större och större förväntningar på arbetstagaren att investera sin person i arbetet. Honneths tanke är att anställda mer eller mindre känner sig tvungna att presentera sig själva på ett sätt som ”harmonierar med de institutionaliserade förväntningarna på självförverkligande”. (Thunman 2011 s.17-18)

Som metod har använts tretton djupintervjuer med personer som var eller nyligen hade varit långtidssjukskrivna för utbrändhet, utmattningsdepression, utmattningssyndrom eller liknande stressjukdomar som kan härledas till arbetet. Annat material som använts är bloggar och andra texter av de intervjuade personerna.

Gemensamt för intervjupersonerna är att deras arbete ställt höga krav på personliga investeringar, så som ökad arbetsbelastning, diffusa och motsägelsefulla förväntningar och en oklar arbetsfördelning. Forskaren beskriver det som *ett gränslöst arbete*. Samtliga intervjupersoner har även det gemensamt att de engagerat försökte hantera dessa följdverkningar, något som kommer visa sig vara den utlösande faktorn till sjukskrivningen. Det gränslösa arbetet kan för det första ses i form av en orimlig arbetsbörda. En av intervjupersonerna beskriver det orimliga med att befattningsbeskrivningen av arbetet tagits bort och det försvårade hans möjligheter att ta till den då hen tyckte att arbetsuppgifterna blev för många.

För det andra upplevde många att gränsen för när arbetet var tillräckligt och bra var otydlig. Här beskrivs arbetsuppgifterna som utan ramar och att känna sig tvungen att åka till arbetet utanför arbetstid för att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt. En tredje upplevelse om arbetet handlade om oklara och motsägelsefulla förväntningar. Arbetstiderna var ofta oklara och ofta med motiveringen att det handlar om en ”trevlig aktivitet” och känslan av att måsta vara flexibel med gränsdragningen arbete/fritid. (Thunman 2011 s.13-16)

Vändpunkten för intervjupersonerna i detta självförverkligande och förverkligande av sina altruistiska värden kom med olika utmattningssymptom. Dessa symptom var följden av en utdragen process som sträckte sig från några månader till flera år. Många bröt

ihop efter att en längre period, trots hinder, ha utfört arbetet i överensstämmelse med sina altruistiska värderingar. (Thunman 2011 s.46-47)

Resultaten visar att samtliga intervjupersoner, vid tiden före sjukskrivningen, strävat efter att vara autentiska genom att utforska och visa upp sina kunskaper i arbetet. Gemensamma nämnare är deras engagemang, initiativrikedom, framåtanda, flexibilitet och utvecklingsvillighet. Gemensamt för de intervjuade var att de gjorde allt för att vara sanna mot sig själva och sina värden på arbetet men att de inte gjorde det på egna villkor. Svårigheter att vara sann mot sig själv och sina altruistiska värden kan i studien direkt kopplas till samtliga medverkandes sjukskrivningar. Alla intervjupersoner betonar hur mycket de tycker om sitt arbete innan sjukskrivningen och vikten av att kunna utveckla sig själva och sin relation till arbetet. Resultaten visade att tydlighet och delaktighet är avgörande för att kunna vara sann mot sig själv och sina värderingar. Forskaren nämner könskodade förväntningar på altruism som förslag till fortsatt forskning. Studien är spännande då den ger nya kunskaper om utbrändhet. Det typiska för dagens utmattningsdiagnosticerade är sjukdomens samband med en vilja att utveckla sig själv på arbetet. (Thunman 2011 s.75)

En slutsats för studien kunde vara att ett arbetsliv som baserar sig på att de anställda investerar sin person i arbetet och tar personligt ansvar för det, måste göra upp gemensamma målsättningar och visioner. Det måste också finnas plats och tid att delta i utformningen av målsättningarna och visionerna. Konkret skulle det innebära att man skapar sant demokratiska arbetsplatser, med obruten dialog om etik och ideologi som rör arbetsplatsen. (Thunman 2011 s.73-74)

2.2 En kartläggning av förskolepedagogers hälsofrämjande faktorer

Studien ”*En kartläggning av förskole-pedagogers hälsofrämjande faktorer utifrån individ-, grupp- och organisatorisk nivå –en kvalitativ studie*” är ett examensarbete inom sjukgymnastik gjord vid Lunds universitet (Billing, Fransson och Strömblad 2011) och har som syfte att kartlägga och beskriva förskole-pedagogers syn på faktorer som främ-

jar deras hälsa utifrån ett hälsopromotionsperspektiv, det vill säga att beskriva förskolepedagogers *upplevelser* av faktorer som främjar deras hälsa. Studien fångade mitt intresse då syftet ligger nära min studies syfte, att beskriva pedagogers upplevelser av sitt arbete.

Studien beskriver hälsopromotion som ett helhetstänkande där individen själv definierar sin hälsa och är med och påverkar den. Omgivningen är med och påverkar individens hälsa. Därför är livsmiljön och de sociala sammanhangen av betydelse vid hälsopromotion. Hälsa är en process över tid, vars syfte är att skapa delaktighet; alla ska ha möjlighet till god hälsa och rätt till kunskap om vad som är bra för hälsan. Förutsättningarna för att göra val som främjar hälsan ska vara lika för alla. (Billing m.fl. 2011 s.5)

Studien använde sig av en kvalitativ intervjumetod. Nio förskolepedagoger deltog i studien där de beskrev sin syn på vilka faktorer som främjar deras hälsa utifrån ett hälsopromotionsperspektiv. Frågeställningarna som användes var: Vilka faktorer på individnivå, gruppnivå och organisatorisk nivå främjar förskolepedagogers hälsa? (Billing m.fl. 2011 s.5)

Resultaten visade att på individnivå var det så kallad egenfriskvård som sågs som en hälsofrämjande faktor. Till det räknades fysisk aktivitet, utomhusvistelse, avslappning, god kost och en positiv livsinställning. Olika former av stimulans räknades också som hälsofrämjande på individnivå. Många tyckte att yrket är personligt utvecklande både när det handlade om förhållandet till barnen och till kollegorna. Även kreativitet ansågs som en bidragande faktor. Många av informanterna ansåg att det i yrket som förskolepedagog finns utrymme för kreativitet. Det framkom även att pedagogerna upplevde friheten i yrket som något som främjade deras hälsa. (Billing m.fl. 2011 s.7-10)

På gruppnivå var arbetsklimatet och de privata relationerna de viktigaste faktorerna för hälsan. Förhållandet till kollegerna sågs som mycket viktigt, viktigt att kunna skratta tillsammans, även vid svårigheter. Samförstånd, förståelse och medkänsla var andra positiva faktorer som kom upp som viktiga för pedagogernas hälsa. Barnen sågs som en källa till glädje och inspiration i arbetet. Även utmaningar med barnen kunde kopplas till att vara hälsofrämjande för pedagogerna, då utmaningar var kopplade till att man var

tvungen att kanske tänka i nya banor och på det viset utvecklas som människa och pedagog. Den egna familjen sågs som en kraftresurs i välmående bland pedagogerna. Likaså vänner och bekanta sågs som en tillgång. Främst det att känna sig omhändertagen och sedd i sina privata relationer sågs som hälsofrämjande för pedagogerna. (Billing m.fl. 2011 s.10-12)

Kurser och friskvård inom arbetsorganisationen påverkade informanternas hälsa på organisatorisk nivå. Vid behov av ergonomiska hjälpmedel så tog organisationen hänsyn till det menade en informant. Relationen till arbetsgivaren sågs på en organisatorisk nivå som grundläggande. Att känna stöd från sin arbetsgivare är en viktig faktor för att undvika psykosocial stress.

Vid arbete med hälsopromotion är det viktigt att ta hänsyn till att hälsa är komplext och behöver bearbetas på alla dessa tre nivåer. Studien poängterar att mer kunskap inom området hälsopromotion kan bidra till att sjukgymnaster får utökad förståelse för begreppet hälsa, samt hjälpa sjukgymnasterna rent praktiskt i deras yrke. Detta kunde överföras till andra yrken såsom småbarnspedagoger. För att förbättra arbetet kring hälsopromotion inom barnomsorgen bör vidare forskning drivas på området. (Billing m.fl. 2011 s.13-14)

Som en konklusion av studien kunde man säga att på individnivå var det en strävan efter att vara fysiskt aktiv, äta bra hälsosam mat och att försöka upprätthålla en positiv livsställning var friskfaktorer. På gruppnivå igen var det arbetsklimatet och privata relationer som var viktiga faktorer för hälsan. På organisatorisk nivå var det möjligheten att delta i kurser och friskvård som påverkade pedagogernas hälsa positivt.

Forskarna var ense om att vidare forskning kring hälsopromotion inom barnomsorgen behövs för att förbättra arbetet för hälsopromotion inom barnomsorgen. Många talade om att arbetet som förskolepedagog är kreativt och med detta inverkade positivt på hälsan. I intervjuerna framkom det att en del av förskolepedagogerna upplevde frihet i yrket och i planerandet av dagar och aktiviteter, något som också ansågs vara främjande för hälsan. (Billing m.fl. 2011 s.18)

2.3 Salutogena genvägar till hälsa

Folkhälsans forskningscenter (Health promotion research) kom 2010 ut med publikationen *"The hitchhiker's guide to salutogenesis. Salutogenic pathways to health promotion"* av forskarduon Bengt Lindström och Monica Eriksson. Publikationen baserar sig på deras systematiska och pågående arbeten kring KASAM-begreppet och Bengt Erikssons doktorsavhandling från 2007. Den är som titeln så beskrivande säger, en guide till det salutogena sättet att se på hälsa. (Lindström & Eriksson 2010 s.8-9)

Generella motståndsresurser (GMR) spelar en roll när det handlar om att klara av stress på arbetsplatsen. Men GMR menar man bland annat de fysiska, emotionella, kognitiva och sociokulturella kapaciteten hos en individ, grupp, subkultur eller samhälle som är effektiva med att undvika olika sorters stressorer. Generella motståndsresurser ger förutsättningar för utvecklandet av KASAM. (Lindström & Eriksson 2010 s.18-20)

KASAM kan kort beskrivas att innefatta tre dimensioner av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. De här tre dimensionerna är starkt relaterade och interagerande med varandra. En stark KASAM associeras med god hälsa, särskilt den mentala hälsan påverkas positivt. KASAM skyddar mot oro, depression, utbrändhet och hopplöshetskänslor och är starkt relaterad till hälsoresurser som optimism, härdighet, kontroll och coping. (Lindström & Eriksson 2010 s.21-22)

Det beskrivs att KASAM har en god effekt på arbetsplatshälsan. KASAM är starkt kopplat till styrning av efterfrågan på arbete vilket indikerar att hög KASAM korrelerar med god psykosocial arbetsmiljö. Det organisatoriska klimatet och salutogen förmåga korrelerar signifikant med KASAM. Med organisatoriskt klimat menades här strukturer, mål, förvaltningspraxis, beslutstagande, belöning, behov, ansvar, interaktiv kommunikation, stöd, värme och konflikthantering. De organisatoriska dimensioner som observerades var bland annat jobbstrukturer, klarhet kring roller, frånvaro av oro på jobbet, god kommunikation och konflikthantering. Resultaten visade att individens erfarenhet av ett positivt organisationsklimat är relaterat till en hög nivå av salutogen kapacitet. Generellt kan ur den här forskningen konkluderas att forskningsresultaten om salutogenesis och arbetsplatshälsa är uppmuntrande. Människor med en stark KASAM klarar sig bättre i

tider av ansträngningar på arbetsplatsen än människor med svagare KASAM. (Lindström & Eriksson 2010 s.34-35)

2.4 Stress eller hälsa –en kvalitativ ansats att finna hälsofrämjande åtgärder för lärare

Studien *”Stress eller hälsa –en kvalitativ ansats att finna hälsofrämjande åtgärder för lärare”* är en 30 högskolepoängsuppsats i psykologi av Kristin Johansson vid Stockholms Universitet från 2008. Studien har som syfte att undersöka vad lärare själva upplever att bidrar till arbetsrelaterad stress och vilka hälsofrämjande åtgärder som de själva skulle vilja ha för att minska stressen och öka välmående. Studien är av kvalitativ art, där enskilda intervjuer gjordes med sex lärare på grundskole- och gymnasienivå. Jag valde att ta med studien, då jag upplevde den intressant och eventuellt ”överförbar” till småbarnspedagogers upplevelser av arbetsrelaterad stress. Även bristen på relevanta studier som enkom innefattar småbarnspedagogers vardag avgjorde mitt val att innefatta den här studien.

Syftet med studien har varit att synliggöra lärares egna tankar kring vilka hälsofrämjande åtgärder de själva upplever skulle förbättra det egna välbefinnandet och lindra den dagliga stressen. Forskaren poängterar att det finns rikligt med studier som berör stressen bland lärare, men inte så mycket om vad som bidrar till lärares hälsa och efterlyser mer kunskap och en djupare förståelse för lärares arbetssituation och vilka faktorer som motverkar negativ stress och leder till ett ökat välbefinnande. (Johansson 2008 s.1)

Som datainsamlingsmetod användes intervjuer. Intervjuerna var enskilda och semistrukturerade och genomfördes med hjälp av en intervjuguide. Analysen gjordes så att alla intervjuer transkriberades och lästes igenom flera gånger. Sedan följde den tematiska analysen där allt material genomgicks, delades in och markerades i olika kategorier. Den här tematiseringen skedde med utgångspunkt i själva empirin men också utifrån de förhandsstyrda temata och frågor som fanns i intervjuguiden. (Johansson 2008 s.5)

Resultaten av studien visar på att lärare upplevde en önskan om bättre belastningsbalans och mera arbetsresurser i form av rätt uppskattning, ledning, bildning och stöd för att kunna upprätthålla en god hälsa och välbefinnande. Även ökad kompetens, erfarenhet och trygghet i den egna lärarrollen beskrivs som viktigt liksom att lära sig själv att sätta gränser för den egna insatsen och ha tydliga gränser mellan arbete och fritid. Färre undervisningstimmar, mindre administrativt arbete och mer resurser i form av fler pedagoger och speciallärare skulle minska arbetsbelastningen i skolan betydligt. Det skulle i sin tur ge mera tid till planering, förberedelse och hjälp åt de elever som har större utmaningar i skolan. (Johansson 2008 s.17)

Främst visade sig hög arbetsbelastning och bristande resurser i kombination med många oförutsedda händelser och högt ställda förväntningar från elever, föräldrar och ledning att utgöra de största stressorerna i lärarnas vardag. Det liksom avsaknaden av adekvat uppskattning, ledning och stöd. Även svårigheterna med att tidsbestämman den egna arbetsinsatsen framkom som problematisk därtill svårigheterna att kunna koppla bort tankarna på skolan efter arbetsdagens slut. (Johansson 2008 s.17-18)

För att kunna lätta på stressen, visar resultatet, borde lärarna få större inflytande över sin arbetssituation och ha ett aktivt ledarskap i det pedagogiska arbetet. Tydligt kommunicerade mål och en bättre framhållning från ledningens sida visade sig väsentligt. Det här bör, enligt forskaren, tas på allvar då både förutsägbarhet och tydliga förväntningar på arbetsplatsen anses lindra arbetsrelaterad stress och kan stärka känslan av begriplighet i arbetet. (Johansson 2008 s.18-19)

2.5 Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag

Den andra delen av ett projekt med namn *Hälsa och framtid* bestående av fyra delprojekt är ett forskningsprojekt där man gjort intervjuer med chefer och medarbetarrepresentanter på företag som har låg sjukfrånvaro och på företag med genomsnittlig sjukfrånvaro. Det var Stockholms läns landstings *Centrum för folkhälsa*, Karolinska in-

stitutet och Uppsala universitet som genomförde forskningen i projektet *Hälsa och framtid*.

Syftet för delstudien var att ta reda på vad som kännetecknar företag med låg sjukfrånvaro, att hitta friskfaktorerna hos dessa företag. Det är Stockholms läns landstings Centrum för folkhälsa, Karolinska Institutet och Uppsala Universitet som genomfört forskningen. Forskarna bestod av Gunnel Ahlberg, Peter Bergman, Lena Ekenvall, Mariann Parmasund, Ulrich Stoetzer, Måns Waldenström och Magnus Svartengren.

Studien är intressant för mitt arbete då den har en direkt salutogen approach, eftersom den fokuserar på vad som kännetecknar företag med låg sjukfrånvaro. Metodmässigt är studien en kvalitativ intervjustudie där urvalet innefattar 38 företag, 20 med låg och 18 med genomsnittlig långtidssjukfrånvaro. Innehållet i intervjuerna berörde områden som i tidigare forskning har visat sig ha samband med hälsa men också sådana faktorer som de intervjuade själva ansågs kunde ha betydelse för deras arbetshälsa. Det var i en så kallad semistrukturerad form där i förväg bestämda områden var: Organisation och ledningsstrategier, arbetsmiljöarbete, hälsosituation och användning av företagshälsovård, psykosocial arbetsmiljö och drivkrafter till förändring. Det ställdes ytterligare även öppna frågor om vad intervjupersonen själv ansågs ha betydelse för en god arbetshälsa. (Ahlberg m.fl. 2008 s.13-15)

Som analysform användes huvudsakligen en innehållsanalys av intervjutexterna. Förhållningssätt till anställda, handlingsutrymme, kommunikation, kännedom och långsiktighet var de områden som den slutliga analysen gjordes inom. (Ahlberg m.fl. 2008 s.16)

För att sammanfatta studien kunde man säga att den pekar på att det inom ledarskapet behövs tydligare och mer övergripande ledarskapsfilosofi där både sociala och yrkesspecifika kunskaper betonas. Därutöver behövs det större ansträngningar för att de anställda skall passa in i arbetsgruppen, tydliga karriärvägar där utbildningen ses som både kompetenshöjande och som personligt utvecklande. Talar man om kommunikationen bör cheferna ha större kännedom om vad som händer i organisationen. Det är mer tillå-

tet för de anställda att komma med kritik mot cheferna eller att peka på missförhållanden i företaget. Ledningen delegerar och klarlägger i högre grad det ansvar som ligger på cheferna och har mer utvecklande strategier för återkoppling. Ledningen förväntar sig på ett tydligare sätt att de anställda skall vara delaktiga, med rutin i att ha diskussioner inom arbetsgruppen. (Ahlberg m.fl. 2008 s.9)

3 TEORETISK REFERENSRAM

Min teoretiska referensram ger först en salutogen vinkling av arbetsplatshälsa. Det salutogena synsättet behandlas först separat för att sedan bakas in i de olika kapitlen som berör arbetsplatshälsa. Sedan tas begreppet stress upp och vad det kan leda till, så som utmattning och empatitrötthet.

3.1 Det salutogena synsättet på (arbetsplats-)hälsa

Den salutogenetiska modellen publicerades 1979 i "Health, Stress and Coping" (Antonovsky 2003 s.11). Ursprunget till den salutogena idén finns i Aaron Antonovskys studie från 1971. Där undersökte han hur en grupp israeliska kvinnor som upplevt Holocaust anpassade sig till klimakteriet. Svaren han fick ledde vidare till frågeställningen hur det kommer sig att vissa människor trots upplevelser av stress ändå kunde komma vidare och leva ett bra liv. Hur är det möjligt att en del människor förblir friska fast de haft både fysiska och psykiska påfrestningar i livet? Den salutogena frågan hade fötts. (Hansson 2004 s.109) Om man flyttar över frågeställningen till arbetslivet kunde man ställa frågan: På vilka sätt skiljer sig personers arbetsupplevelser från varandra? Det vill säga hos personer som har samma arbetsuppgifter och jobbar på samma arbetsplats? Kan det salutogena synsättet hjälpa oss att förstå om, och i så fall varför, upplevelser av arbete och arbetsuppgifter kan te sig olika för olika personer?

3.1.1 Känsla av sammanhang (KASAM)

Antonovsky menade att man istället för att fokusera på vad som gör oss sjuka borde fokusera på vad det är som håller oss friska. Han menade att om vi kunde se människan på ett kontinuum mellan de två polerna hälsa och ohälsa och fråga hur det kommer sig att människor rör sig mot hälsopolen på kontinuumet, kunde vi införa hälsofrämjande insatser. (Hansson 2004 s.110)

Antonovsky ville hitta en teori som kunde förklara rörelsen mot hälsa. Han hittade en samling hälsofaktorer som tillsammans utgjorde en resurs att stå emot och klara av och även överleva stressfaktorer som vi alla utsätts för i större eller mindre grad. Han kallar dessa generella motståndsresurser (GMR) (Hansson 2004 s.111). De här motståndsresurserna bildar tillsammans med positiva livserfarenheter och lyckad hantering av spänning grunden för det han kom att kalla *Känsla av sammanhang* (KASAM).

För att få ytterligare ett djup i vad som kännetecknar KASAM gjorde Antonovsky intervjuer med personer som upplevt svåra trauman men som ansågs klarat sig bra igenom dessa. Antonovsky kunde, ur deras berättelser om sina liv, finna tre centrala teman som sedan formade teorin. De individer som klarat sig bra igenom kriserna hade upplevelser av *begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet* (Hansson 2004 s. 112).

Begripligheten syftar på om man upplever sina inre och yttre stimuli som något sammanhängande och strukturerat och inte kaotiskt eller oförklarligt. Hemsgheter kan förekomma, men en människa med hög känsla av begriplighet förmår göra dem begripbara. En människa med hög känsla av begriplighet förväntar sig att de stimuli hen kommer att möta i framtiden är förutsägbara eller åtminstone går att förklara och ordna. Det betyder inte att alla stimuli är önskvärda, det kan förekomma krig och död, men en människa med hög känsla av begriplighet kan göra dem (be)gripbara. (Antonovsky 2011 s.44).

Hur man upplever att det står resurser till ens förfogande, att man inte känner sig som ett offer för omständigheterna, handlar Antonovskys hanterbarhet om. Det kan handla om egna resurser eller resurser som finns hos människor runt omkring en. I hanterbarheten ingår tron att man med egen *och* andras hjälp kan klara av krav och svåra händelser i livet. (Hansson 2004 s.113-114) Med en hög känsla av hanterbarhet blir inte käns-

lan att man känner sig som ett offer för omständigheterna eller tycker att livet behandlar en orättvist då någonting oväntat händer. *"Olyckliga saker händer i livet, men när så sker kommer man att kunna reda sig och inte sörja för alltid"* (Antonovsky 2011 s.45).

Upplevelser av meningsfullhet har en stark känslomässig grund i människan. Här har vi motivationskomponenten i KASAM-begreppet. *Varför* skall jag göra detta? Vad är *meningen* med det jag gör? I vilken utsträckning känner man att livet har en känslomässig innebörd, att man åtminstone tycker att en del av de krav och utmaningar som livet ställer en inför är värda energi och engagemang. När olyckliga upplevelser påtvingas en, drar hen sig inte för att konfronteras med utmaningen och är inställd på att söka en mening i det som har skett eller sker (Antonovsky 2011 s.46). Antonovsky menade att meningsfullheten var den viktigaste komponenten i KASAM och han menade att utan den blir den eventuella begripligheten och hanterbarheten ganska kortvarig. (Hansson 2004 s.114-115)

Det salutogena synsättet ger inga garantier, skriver Antonovsky (2011 s.30), att kunna lösa alla problem i den väv som en människas liv består av, men den leder förhoppningsvis till en djupare kunskap och förståelse, vilket förutsätts om man skall kunna skapa en rörelse mot den friska polen på kontinuet. Om man överförde det salutogena synsättet till den verklighet som småbarnspedagoger står i på sina arbetsplatser, kunde man fråga så här: Är vårt arbete begripligt, hanterbart och meningsfullt? Om så inte (alltid) är fallet, hur kunde vi skapa en större känsla av sammanhang, KASAM?

3.1.2 Arbetsglädje

Tittar vi på vår arbetsplats genom "arbetsglädje-glasögon" har vi skapat en salutogen vinkling på arbetsplatshälsan. För att kunna uppleva glädje på jobbet måste man, med en salutogen vinkling, känna att det man gör är begripligt, hanterbart och meningsfullt. Arbetsglädjen är den mest centrala förutsättningen för att uppnå organisatorisk framgång. De positiva effekterna av arbetsglädje är många; ökad trivsel, ökad effektivitet, minskade sjukskrivningar, roligare arbetsplats, färre konflikter, ökad initiativförmåga m.m. (Angelöw 2006 s.15-16).

Hur skapar vi då större arbetsglädje? Angelöw listar vad som kan ge upplevelse av arbetsglädje: Vid olika typer av framgångar, så som att uppnå målsättningar, få lyckade resultat, bidra med sin kompetens och då man får positiv feedback, beröm och uppskattning. Även vid god stämning och då man känner gemenskap till sina arbetskamrater och klienter är arbetsglädjen stor. Kommunikationen spelar en stor roll vid upplevelse av arbetsglädje. Det att kunna vara förtroendefull och öppen i relation till arbetskamrater, ledningen och dem man arbetar med är således av stor vikt för upplevelsen av arbetsglädje. Att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över situationer som uppstår på jobb är även det med till att skapa arbetsglädje. Annat som bidrar till ens upplevelse av större arbetsglädje var tillräckligt med tid och resurser, en lagom arbetsbelastning och en tydlig arbetsbeskrivning med tydliga förväntningar och avgränsningar med meningsfulla och tydliga mål. (Angelöw 2006 s.21)

Många studier bekräftar uppskattningens stora och avgörande betydelse för vår förmåga att känna arbetsglädje. Får man inte uppskattning och feedback på sin arbetsinsats upplever man en högre arbetsbelastning som kan leda till stress och ohälsa (Angelöw 2006 s.33). Uppskattningen kunde finnas som en medveten strategi för att stärka arbetsglädjen. Uppskattningen kan ske mellan kolleger i lika positionen och från ledarhåll. Angelöw (2006 s.35) skriver att man kan ge uppskattning på många olika sätt, exempelvis genom att uppskatta det som du vill ha mera av, uppskatta styrkor och framgångar, uppskatta alla små steg i målets färdriktning och att inse att det aldrig är för sent att ge uppskattning. Han skriver vidare om vikten av att utveckla ett uppskattnings-orienterat klimat där det handlar om att kunna tacka för bra arbetsinsatser, ge olika belöningar och uppmuntran efter genomförda insatser bland annat (Angelöw 2006 s.35).

För att kunna må bra på arbetet är det viktigt att man känner sig delaktig där. Enligt Angelöw (2002 s.55) är det att kunna påverka sin egen arbetssituation en investering mot stressens påfrestningar. För att kunna utveckla friska arbetsplatser finns det olika åtgärder för att stärka delaktigheten, bland annat demokratiska beslutsprocesser och målstyrning (Angelöw 2002 s.36). Ett exempel på vad olika arbetsplatser gjort för insatser för att utveckla friskare arbetsplatser och stärka delaktigheten som är värda att nämnas är bland annat Södersjukhusets akutavdelning i Stockholm som fått flera utmärkelser för sitt hälsofrämjande arbete och demokratiska beslutsprocesser. I stort sett alla be-

slut fattas tillsammans med medarbetarna, där man till stor del brutit ner hierarkin och fått olika personalgrupper att närma sig varandra. De flesta i personalen tycker att de fått ett bättre arbetsliv och privatliv, då de lättare kan planera sin fritid (Angelöw 2002 s.55-56).

Målstyrning kunde fungera som en bra åtgärd för att skapa friskare arbetsplatser, men viktigt att de mål som ska uppnås ställs i relation till de resurser som ges. En målstyrd organisation är decentraliserad och medarbetarna har friheten att välja medlen för nå de mål som ledningen satt upp i dialog med medarbetarna (Angelöw 2002 s.57).

Kännetecken för psykiskt välbefinnande (på arbetsplatsen) kan bland annat vara en känsla av att man är tillfredsställd med livet och jobbet, att man kan må bra fast allt inte är perfekt. Att ha en frustrationstolerans och en positiv grundinställning, det vill säga att man klarar av en mängd av osäkerhet och motgångar och kan hålla en öppenhet och ett intresse för omgivningen (Arbetshälsoinstitutet 2010 s.12).

Att ha ett ledarskap som fungerar, att kunna kommunicera med både kolleger och eventuella överordnade och att få känna att man får vara med och skapa sitt arbete är alla faktorer som tyder på delaktighet. I det konstruktiva ledarskapet ingår delaktighet som en grundläggande komponent (Angelöw 2002 s.63).

Det är särskilt viktigt att chefer och andra i ledarpositioner utvecklar ett stödjande och uppmuntrande ledarskap. Det kan göras genom att ha positiva förväntningar och våga lita på sin personal. Även att kunna lyssna på sin personal och uppmuntra till personalens initiativförmåga hör till ett stödjande ledarskap. Uppmuntran och feedback från ledarskapet för det arbete som görs är också av stor vikt för en god arbetsmiljö och upplevd arbetsglädje (Angelöw 2006 s.25-26)

För att kunna ta tillvara ens psykiska resurser på arbetsplatsen måste det finnas en överensstämmelse mellan arbetstagarens yrkeskunskaper och de krav som arbetet ställer av arbetstagaren. Nått annat som är viktigt att reflektera över är varför man jobbar med det man gör. Det kan vara av stor vikt för ens arbetshälsa att se över sina mål och förväntningar på sitt arbete. Alltför stora och otydliga mål räcker inte för att hålla motivationen

uppe, men genom att dela upp de långsiktiga målen i passliga delmål har man en chans att få belöning för mödan tillräckligt ofta för att ha slutfört delar av arbetet (Arbetshälsoinstitutet 2010 s.29-31). Att hitta glädje i att utföra arbetet, inte bara att få målen uppfyllda är en fördel för att kunna trivas med sina arbetsuppgifter.

3.1.3 Psykosocial arbetsmiljö

Påfrestningarna på en arbetsplats är ofta stora och det krävs en speciell kaoskompetens av de flesta involverade. Man kan inte komma in på en arbetsplats och tro att man skall förstå alla processer då mycket ofta är rörigt och överraskningar sker hela tiden. Det viktiga är att uppmärksamma produktionens mening om syftet är att förbättra arbetsmiljön. Det är viktigt att fråga sig varför gör vi det vi gör på arbetsplatsen? Vilken är nytan? Det svåra här är att det är omöjligt att ha en kollektiv mening som gäller alla anställda. Alla känner olika mening kring sin arbetsplats. Inom varje människa avgörs om arbetet hon gör är meningsfullt för just henne. Har det inte en mening är risken större för stress. (Eriksson 2006 s. 183-185)

Hur vi uppfattar och reagerar på hur vi har det på jobbet och inte enbart de fysiska förhållanden som råder där kan innefattas i termen psykosocial arbetsmiljö. Begreppet psykosocial kommer från psykoanalytikern Erik Homburger Erikson och reflekterar synen på hur människan påverkas, påverkar och utvecklas i samspel med omgivningen (Holmer & Simonsen 2006 s.53)

Arbetsmiljö kan definieras som alla förhållanden som påverkar människan i hennes arbete (Wadell & Larsson 1998 s.30). Men det är inte bara de rent fysiska ramarna på arbetsplatsen som inverkar på hur vi har det på jobbet, utan även hur vi uppfattar och reagerar på dessa förhållanden (Zanderin 2005 s.137).

Man skiljer på den objektiva, yttre och den subjektiva, inre upplevda arbetsmiljön. Hur man upplever en miljö är oftast en kombination av yttre och inre faktorer. Ibland påverkas vi av faktorer i den yttre arbetsmiljön fast vi inte märker det medvetet. Till exempel ljud med en frekvens under det hörbara, olika bakgrundsljud eller lukter. Förklaringen

till att vi inte märker vissa konstanta intryck kallas habituering. Vi är så vana vid ett visst ljud eller kanske en lukt att vi först när intrycket upphör märker en skillnad. (Zanderin 2005 s.139)

Av betydelse för större insikt i och satsning på den psykosociala arbetsmiljön och om betydelsen av att skilja mellan subjektiv och objektiv arbetsmiljö kom den så kallade Hawthorne-studien att bli. Det var egentligen en serie undersökningar vars ursprungliga syfte var att undersöka hur olika faktorer i den fysiska arbetsmiljön påverkade arbetsprestationen (Zanderin 2005 s.140). Den första studien utfördes 1924 i en fabrik i Chicago. Man ville undersöka hur belysningen påverkade prestationen. I alla grupper fick man en förhöjd produktivitet. Resultaten väckte stor förundran och stämde inte med utgångspunkten för hela undersökningen, det vill säga att det skulle gå att fastställa ett samband mellan yttre miljöfaktorer i arbetet och produktiviteten. Slutsatsen blev någonting helt annan än förväntat. Det var uppmärksamheten från företaget som sporrade arbetarna att arbeta hårdare, oavsett till vilken experimentgrupp de hörde.

Hur kunde man koppla detta till ett salutogent synsätt på hälsa? Den arbetande människan påverkas av de förväntningar som sätts på henne och den uppmärksamhet hon får för sitt arbete. Det är alltså inte endast de objektiva faktorerna, utan upplevelsen, känslan av dem som är av betydelse. Man kunde säga att KASAM höjdes då de anställda fick större uppmärksamhet av ledningen. Hawthorne-studien markerar en övergång till ett synsätt som betonar mänskliga relationer och hennes upplevelser där människor som känner sig utnyttjade och vantrivs i längden presterar sämre och oftare byter arbete. (Zanderin 2005 s.141-142)

3.2 Stress

Den ursprungliga iden med arbetet var att bara fokusera på det salutogena, det friska. Stress behöver dock inte alltid vara någonting sjukt som skall elimineras. Begreppet stress har olika betydelser i olika sammanhang och någon entydig definition finns inte. Man brukar dock dela in begreppet i negativ och positiv stress. Negativ stress är den påfrestning som personen utsätts för när förväntningar och krav inte stämmer överens med

vad hon förmår och kan. Å andra sidan kan man se den stress som är måttlig, stimulerande och hjälper oss att nå ett mål som positiv. (Wadell & Larsson 1998 s.126-127)

Ur vetenskapen av att stress inte bara är av ondo, vill jag ändå beröra den negativa stress som många upplever i sitt jobb som småbarnspedagog. Långvarig arbetsrelaterad stress har vanligen sina rötter i allvarliga arbetsorganisatoriska problem som arbetskollektivet inte har lyckats lösa (Arbetshälsoinstitutet 2009 s.119). Stress i arbetslivet kan bero på att människor är utsatta för krav som de uppfattar som ouppnåeliga, samtidigt som de känner att de bör leva upp till kraven (Zanderin 2005 s.157).

3.2.1 Utbrändhet

Obehandlade stresssymptom kan leda till utbrändhet. Utbrändheten kan ta sig olika uttryck, bland annat kan den visa sig som en fysisk, men kanske oftare som en psykisk utmattning. Förlust av livsgnista och intresse, en känsla av likgiltighet eller brist på tillförsikt kan vara symptom på utbrändhet (Wadell & Larsson 1998 s.132). En organisation borde ha redskap för bearbetning av arbetstagarnas upplevelser, via rätt fortbildning och handledning, för att mota utbrändhet (Gerge 2011 s.46).

Utbrändheten kan visa sig på olika sätt. Den kan vara fysisk, kanske i form av en förslitningsskada eller psykisk i form av utmattning. En känsla av likgiltighet och kanske brist på tillförsikt och förlust av livsgnista kan vara ett utmattningstillstånd (Wadell & Larsson 1998 s.132).

Utbrändhet kan ses som en långvarig stress och kan indelas i fyra faser. Den entusiastiska fasen, stagnationsfasen, frustationsfasen och den apatiska fasen. Den entusiastiska fasen kan beskrivas som den fas i början av ett nytt arbete där det upplevs som stimulerande och roligt. Arbetet är ofta krävande i början och man identifierar sig starkt med dem man jobbar med, arbetslaget och hela organisationen. Att arbeta övertid är inget problem.

Den andra fasen, stagnationsfasen inträffar då man börjar känna känslor av olust och tvivel i arbetet men inte riktigt kan sätta fingret på vad det är. Man kan börja känna sig otillräcklig och man pendlar i sitt engagemang och blir ibland även ineffektiv, då man tvivlar på sig själv. Man kanske börjar isolera sig för att orka och hälsan börjar svikta med kanske lite magbesvär eller huvudvärk.

Den tredje fasen, frustrationsfasen, kommer då man på allvar börjar ifrågasätta arbetet, om man kanske valt fel yrke. Man känner skräck inför framtiden, skall det vara så här tills pensioneringen? Man känner sig alltmer maktlös och okunnig med flera konflikter i arbetslaget. De psykosomatiska symptomen har nu blivit kroniska. Man drar sig tillbaka ännu mer.

Den fjärde och sista fasen i utbrändheten, den apatiska fasen har infunnit sig då vi resignerar inför arbetet och möjligheterna att förändra någonting. Distansen till dem vi arbetar med och till familjen har blivit stor. Självförtroende är i botten och vi kan nästan inte ta in någonting av arbetet. Nu är utbrändheten ett faktum och genom en fysisk eller psykisk kollaps tvingar fram någon form av time-out. (Angelöw 2002 s.122-124)

Utbrändhetstillstånd handlar enligt psykologiprofessor Christina Maslach (Gerge 2011 s.47) om hur arbetet är organiserat. Enligt henne kan en bra arbetsmiljö delas in i sex olika dimensioner:

- Upplevelse av rimlig arbetsbelastning
- Upplevelse av kontroll över arbetssituationen
- Upplevelse av att bli sedd och adekvat belönad
- Upplevelse av en arbetsgemenskap
- Upplevelse av klara riktlinjer för befordran och rättvisa
- Upplevelse av att arbetet är meningsfullt och utan värdekonflikter

Om de här dimensionerna är tillgodosedda, kommer arbetstagaren, pedagogen, sannolikt att må bra och vilja bidra och vara engagerad i sitt arbete och risken för att drabbas av utbrändhet är minimal. Maslach menar att det är något fundamentalt fel då omsorgssektern tar över industrins sätt att tänka. Med det menar hon en hårdnande personalpolitik,

minskad hänsyn till individen och minskad trygghet på arbetsplatser. (Gerge 2011 s.46-48)

Maslachs idéer om vad som kännetecknar en bra arbetsmiljö och därmed skulle minimera risken för att bli utbränd kunde man se på med salutogena glasögon genom att läsa dessa sex dimensioner genom ett KASAM-perspektiv. Man kan tala om en hög känsla av sammanhang för den enskilda arbetstagaren som upplever dimensionerna som tillgodosedda.

3.2.2 Empatitrötthet

Ett annat sätt att uttrycka utmattning i serviceyrken är att tala om *empatitrötthet*. Empatitrötthet kan definieras som ”..den känslomässiga och tankemässiga, kroppsliga och andligt-existentiella upplevelse av energilöshet och utmattning som människor i human serviceyrken – dvs. människotjänande yrken – kan drabbas av” (Gerge 2011 s.14).

Empati, skriver Gerge (2011 s. 15-16), betyder stark sinnesrörelse eller passion, det vill säga att en person blir djupt påverkad av en annan person och konstaterar att det är för att vi bryr oss om andra människor som vi kan drabbas av empatitrötthet. Ju större vår empatiska förmåga är, desto större är risken att utveckla empatitrötthet. Går vi längre tillbaka i tiden talade man i det gamla Grekland om den sårade hjälparen, *The wounded Healer*. Man var redan då klar över att sårbarheten kan bli en styrka i människonära och vårdande yrken (Gerge 2011 s.37).

Empatitrötthet som begrepp myntades av Mark A. Stebnicki då han 1998 arbetade med drabbade i samband med dödsskjutningar i Arizona, USA. Det han skildrade var ställföreträdande traumatisering som redan då fanns beskrivet av andra forskare. Men intressant är att Stebnicki fann att empatitrötthet kan drabba också de som arbetar med människor som inte är i akut kris, utan i alla arbeten där vi förväntas bry oss om eller känna empati för andra. Gerge skriver vidare att vi kanske måste genomgå en initial empatitrötthet för att mogna i våra professionalitet. Att vi kunde se det som en initiation som

leder till att vi på djupet lär oss förstå ansvaret i det egna yrket och för att få en förståelse för yrkesvalet. (Gerge 2011 s.22-23)

Gerge poängterar vikten av stöd och handledning när vi är i början av vår yrkeskarriär eller när vi byter inriktning inom professionen (Gerge 2011 s.23). Det är viktigt att man talar om "*god mental egenvård*" på arbetsplatser. Gerge skriver vidare att hon tror att många får för sig att man är svag eller mindre lämpad för sina arbetsuppgifter om man berättar hur man har det (2011 s.14).

Vår förmåga till empati kan leda till förändring och utveckling hos oss själva såväl som hos den eller de vi känner empati för, men det kan också leda till empatitrötthet. Vi påverkas i mötet med en annan människa på två olika sätt. Det ena sättet är att vi blir empatiskt berörda vilket leder till fördjupad medkänsla eller så kan vi komma att uppleva en personlig stressreaktion där vi känner att vi måste skydda oss gentemot den andra personen i mötet (Gerge 2011 s.49).

Var går gränsen för min profession och var går gränsen för min empati? Gerges frågeställning är viktigt och något vi bör kunna förhålla oss till genom vårt professionella liv för att kunna vara just professionella och empatiska (Gerge 2011 s.19).

Empatitrötthet är ändå ingen ändpunkt, så som utbrändhet, utan det är mera ett tillstånd som med tiden kan omvandlas till erfarenhet. Empatitrötthet kan visa sig som tankspriddhet, håglöshet, förvirring, oro, skuld känslor, likgiltighet och hjälplöshet. Även mildare tillstånd så som upplevelser av fysisk, psykisk, känslomässig, social, yrkesrelaterad och existentiell utmattning som kommer av ens egen sårbarhet inför en behövande medmänniska kan tyda på empatitrötthet. (Gerge 2011 s.49-51)

Man kunde koppla empatitrötthetsbegreppet till den salutogenetiska hanterbarheten. Känner man att man har tillräckliga resurser till sitt förfogande? Man kan uppleva någonting icke-hanterbart även om man upplever det meningsfyllt och begripbart. Kanske kan en låg känsla av hanterbarhet leda till empatitrötthet. Man känner sig som ett offer för omständigheterna och överhopad av klienters olika behov. Man drunknar i andras behov och kan således inte hantera dem.

4 UNDERSÖKNINGSDESIGN

Här beskrivs inledningsvis mitt val av undersökningsdesign (metod) och analysmetod för forskningen. Avslutningsvis diskuteras trovärdigheten i min forskning samt mina etiska reflektioner kring densamma.

Kvalitativa metoder fokuserar på data i form av ord, meningar och berättelser (Jacobsen 2007 s.112). Ett exempel kan vara dagböcker, som är det angreppssätt jag valt som data-insamlingsmetod i studien. Det är data där människor formulerar sig muntligt eller skriftligt (Jacobsen 2012 s.62).

4.1 Intensiv design

Den kvalitativa metoden/designen kallas ibland intensiv design och är ofta ämnad att gå på djupet med något. Detta för att få fram så många detaljer som möjligt och för att få en så fullständig förståelse som möjligt av ett fenomen (Jacobsen 2012 s.61). Den öppenhet som intensiv design har ger nyanserad data där den enskilda individen ger sin individuella och unika förståelse beträffande en situation. Intensiv design möjliggör närhet mellan den som undersöker och det/den som undersöks. Flexibilitet hör också till den intensiva designens starka sidor. Fastän man som utgångsläge har en problemställning man vill arbeta med kan den förändras under arbetets gång. Det är alltså möjligt att ändra ordningsföljden då man inte är låst vid ett visst tillvägagångssätt. Den här flexibiliteten ger ofta data med hög intern validitet, dvs att man får fram en ”riktig” förståelse av en sak, alltså de undersökta konstruktion av verkligheten. (Jacobsen 2012 s.67-69)

Utmaningen med intensiv design är bland annat att den är resurskrävande så man får ofta nöja sig med att studera få enheter, man får ”*prioritera många nyanser framför många enheter*” (Jacobsen 2012 s.69). Intensiv design kan alltså innebära utmaningar med den externa validiteten, man står inför ett generaliseringsproblem. Det kan vara svårt att påstå att det som är sant för dem man undersöker kan gälla för andra också.

Data i intensiv design är komplexa, man kan lätt förlora överblicken då data är ostrukturerat. Risken finns att man bortser från viktig information när informationsflödet är så stort (Jacobsen 2012 s.69).

Närheten till det man studerar kan också vara ett problem. Närheten kan bli för stor och man förlorar förmågan att tänka kritiskt. Man kan komma att försvara gruppen eller personerna man studerar då man känner deras situation så väl. Jacobsen (2012 s.70) fortsätter med att poängtera att flexibiliteten i intensiv design kan vara en utmaning. Man kan som forskare tycka att man aldrig blir klar då det ständigt dyker upp ny information. Man kan lätt hamna i en cirkel där man inte tycker sig klara av att avsluta studien. Avslutningsvis säger Jacobsen att det vore naivt att tro att man kan ha ett helt öppet sinne, men han ser det som ett ideal, men inget man faktiskt kan uppnå (Jacobsen 2012 s.70).

4.2 Narrativ metod

Jag valde att låta mina kolleger skriva arbetsdagbok för att få insikt i hur de uppfattar sitt arbete. Att jag valde arbetsdagböcker (och inte exempelvis intervjuer) som insamlingsmetod var med den tanken att genom att i lugn och ro få skriva om sina upplevelser om arbetet kanske bättre kunna, över tid, reflektera över tillvaron på jobb. Mina kolleger var väldigt ivriga att tacka ja då jag berättade om mitt arbete och min önskan om att de skulle delta genom att skriva arbetsdagbok. Valet av metod blev narrativ, då det är en metod som kan användas för att samla in och analysera muntliga eller skriftliga berättelser (Johansson 2005 s.21). Att valet föll på arbetsdagboksskrivande istället för exempelvis intervjumetoden var att jag tänkte mig att processer sätts igång under den tid som skrivandet pågick. Att respondenterna i egen takt kunde ta sig tid att verkligen uppleva hur det upplever arbetet.

För att komma i kontakt med mina kollegers berättelser och upplevelser om deras arbete bad jag dem alltså att skriva arbetsdagbok under en veckas tid. Jag skrev även själv arbetsdagbok. Vi var således tre som skrev arbetsdagböcker, jag plus två kolleger som vid den tidpunkten utgjorde den fasta arbetskraften på lekskolan. Jag bad mina kolleger att fritt skriva, varje dag under en arbetsvecka, om arbetsdagen. Vi berättar i skrift om hur vi upplevt arbetsdagarna. Jag poängterade att de kunde hålla i minnet vad som känts bra eller mindre bra, hur kontakten till barnen, kollegerna och föräldrarna har varit. Jag har således använt mig av arbetsdagböckerna som informationskälla och process-material.

”Genom narrativitet förstår vi vilka vi är, vi gör oss själva begripliga och orienterar oss i tillvaron. Genom berättelsen skapar vi vår sociala värld” (Johansson 2005 s.86). Att berätta kan beskrivas som en universell mänsklig aktivitet som är grundläggande för tänkandet och skapande av kunskap. Genom berättelser konstruerar vi och kommunicerar hur vi uppfattar världen, oss själva och andra. Genom berättelser gör vi våra moraliska värderingar, formulerar ut våra omdömen och skapar våra etiska regler. I kulturer med skriftspråk berättar vi även genom olika sorter av skriftliga dokument, så som dagböcker, brev, skönlitteratur m.m. (Johansson 2005 s.16)

Sociologen Erwin Goffman var intresserad av berättelsernas betydelse för att presentera sig själv. Goffman menar att människans bild av sig själv ofta anpassas till de sociala värderingar som finns och att man gör det i ett slags självförsvar. Utifrån det här kan man härleda två slags berättelser: framgångsberättelsen och den tragiska berättelsen. En person som beskriver nuläget i positiva ordalag kan tillskriva sig själv positiva egenskaper (framgångsberättelsen) medan en person som är besvärad av det förflutna och upplever livet nu som jobbigt gör sig själv oansvarig för situationen (den tragiska berättelsen). (Johansson 2005 s.88-91) Kanske hade Goffman en salutogen tanke med resonemanget? (*”Det är inte hur man har det men hur man tar det”*) Kanske man ur arbetsdagböckerna kunde skönja starkt eller svagt KASAM genom att analysera hur positiva eller negativa berättelserna är?

Narrativiteten sett som en personlig berättelse definierar vilka vi är. Det är de typer av berättelser vi berättar i vardagen, i muntliga livsberättelser exempelvis i en forskningsintervju eller i självbiografiska texter. De ontologiska berättelserna är delar av de sociala relationer i vilka vi är verksamma, som exempelvis familjen och arbetsplatsen. (Johansson 2005 s.96)

4.3 Analyismetoder

Den analytiska processen kan sägas börja redan då man börjat fundera på sin frågeställning och sitt problem. Analys betyder att man delar upp forskningsmaterialet i olika stycken och undersöker relationen mellan dessa. Innan man påbörjar insamlandet av be-

rättelserna har man klart för sig vilken eller vilka analysmodell(er) man vill använda vid tolkandet av det insamlade materialet. (Johansson 2005 s.279-280)

Jag har valt att kombinera analysmetoderna narrativ analys och innehållsanalys vid bearbetningen av arbetsdagböckerna. Till en början tänkte jag att jag enbart skulle använda mig av narrativ analys, men efter att ha bekantat mig med innehållsanalysen visade det sig att jag ville ha den med för att få texterna bearbetade i teman och kategorier.

Då man jobbar med intensiva (kvalitativa) metoder rör man sig från det speciella mot det generella, där man ser samband mellan olika fenomen. För att få fram ett så nyanserat material som möjligt är det viktigt att använda flera olika infallsvinklar. Att använda både innehållsanalys och narrativ analys på samma kvalitativa insamlingsmaterial, i detta fall arbetsdagböcker, borde stärka och ge en större nyansrikedom och möjligen en djupare förståelse på det man vill undersöka. (Jacobsen 2012 s.157-158)

Kärnan i narrativ analys är, enligt Johansson (2005 s.27) dess tolkande karaktär där det handlar om att tolka andra människors tolkningar av sig själva och sin sociala värld. Att använda narrativa analyser är en tolkande aktivitet där forskaren frågar: Vad betyder den här berättelsen, vilken mening har den? Den här aktiviteten söker inte efter en enda *sann* tolkning utan varje berättelse kan tolkas på många olika sätt.

Den narrativa analysen är även en reflexiv aktivitet vilket innebär att man tar i beaktande relationen mellan den kunskap man producerar (vad) och sättet man gör kunskap på (hur). Man tolkar alltså sin egen konstruktion av kunskap och sina egna tolkningar. Man bör reflektera över hur man som forskare definierar och skriver om den sociala verkligheten utifrån sin egen specifika situation som formas av genus, klass, sexualitet och etnicitet (Johansson 2005 s.28).

Tonvikten vid narrativ analys är vid processen, hur någonting utvecklas över tid (Jacobsen 2012 s.152). Jag försökte ur dagböckerna urskilja mönster hur något utvecklades över tid. Dock kunde jag inte direkt se ett mönster där, snarare att varje dagliga skrivstund gav tid till reflektion av arbetet och därför även till utveckling. Ursprunget till den narrativa analysen kommer från analys av film och skönlitteratur och analysmetoden är

relativt ny inom beteendevetenskaperna. Den narrativa analysen består vanligtvis av fyra centrala element:

- 1) Händelser
- 2) Aktörer
- 3) Arena
- 4) Samband mellan händelser

Det första elementet, händelser, innebär att man kan dela in en berättelse i avgränsade händelser som inträffar efter varandra och som hör ihop med varandra. Man försöker alltså vid en narrativ analys av en text klarlägga en kedja av händelser där man går från ett tillstånd till ett annat. Det andra elementet, aktörerna, kartläggs när man fått de centrala händelserna kartlagda. Alltså de människor, grupper eller organisationer som medverkar i händelserna. Då kan man försöka få fram vilka aktörerna är, vad de gör och säger samt vilka aktörer som interagerar eller inte. Det tredje elementet, arenan, handlar om att klarlägga mot vilken bakgrund händelserna utspelar sig. Det fjärde elementet, samband mellan händelser, baserar sig på antagandet om att händelser har samband med varandra, således att en händelse i hög grad bestäms av tidigare händelser. Här är det viktigt att vara klar över skillnaden mellan händelser som hänger ihop och händelser som bara sker efter varandra utan att hänga ihop på något sätt. (Jacobsen 2012 s.152-153))

I innehållsanalysen delar man först in texterna i olika teman. Genom att tematisera får man fram att ord, meningar och avsnitt bildar olika meningsbärande enheter. Det första man gör i en innehållsanalys är att komma fram till de mest centrala teman som finns i det rådata man har. Det andra man gör i en innehållsanalys är att kategorisera, vilket innebär att man samlar teman i grupper. Syftena med kategorisering är bland annat att förenkla detaljerade och omfattande data. Det gör att man senare i analysen kan förhålla sig till några kategorier istället för en massa teman. (Jacobsen 2012 s.146-148)

Nästa steg i innehållsanalysen blir att fylla kategorierna med innehåll. Det gör man med urval av citat för att belysa vad en person säger om den kategorin i fråga. Jag har dock valt att inte använda många citat p.g.a. få respondenter, med hänsyn till skydd av deras integritet. Därefter räknar man antalet gånger som ett tema nämns, då det säger någon-

ting om vad den intervjuade (eller skribenten i det här fallet) lägger vikt vid. Till sist jämför man det data man har (i detta fall arbetsdagböcker) med varandra och letar efter likheter och skillnader och söker förklaringar till skillnader. Då man söker förklaringar till skillnader jämför man kategorier: Vilka kategorier hittar man i samtliga rådata (arbetsdagböcker)? Vilka kategorier hittar man i några men inte i alla arbetsdagböcker? Vilka kategorier tas bara upp av en enda person? Man måste söka efter faktorer som kan förklara de olika uppfattningarna och man bör söka efter skillnader mellan de respondenterna så man kan förstå variationen. Man använder gärna graden av samstämmighet i intervjupersonernas åsikter som ett ”bevis” på att det är sant, att sanningshalten är hög. Ju starkare intersubjektivitet, desto sannare är situationen. (Jacobsen 2012 s.145)

Analysskedet inleddes med genomläsning de tre dagböckerna. Jag lät texterna sjunka in för att följande gång jag tog fram dem på riktigt kunna påbörja analysen. Det första skedet i min analys av arbetsdagböckerna tog sig uttryck så att jag strukturerade upp dagböckerna. Vad är relevant för mitt syfte?

Att jag valde som underlag för analysen ha både narrativ och innehållsanalys berodde på att jag inte fann det narrativa tillvägagångssättet komplett för mig. Jag behövde starkare struktur på analysen och tog därför delar från innehållsanalysen, främst indelning i och kategorisering av olika teman.

Det narrativa i min analys tar sig uttryck så att jag är uppmärksam på att jag tolkar andra människors tolkningar av sig själva och sin omvärld. Jag försöker vara reflexiv i analysen, att jag tolkar mig själv som forskare. Utöver det så följer min analys främst ett innehållsanalys-mönster. Då jag läst arbetsdagböckerna gjorde jag en tematisk indelning. Jag experimenterade med olika tematiseringar och kom slutligen fram till teman jag vill analysera vidare.

Teman som kom upp och som hade med studiens syfte att göra var följande: arbetsglädje, arbetsbelastning (stress), tankar kring ledarskap, kontakt till föräldrar och dagsrytmen. Jag ville egentligen dela upp kategorierna enligt Antonovskys KASAM-begrepp (begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet), men det blev svårt då jag upp-

levde att begreppen gick så in i varandra och det blev bara hårklyveri av det. Jag valde att se på KASAM som en helhet där alla tre delarna ingick i större eller mindre grad.

4.4 Forskningens trovärdighet

Validiteten i en kvalitativ forskning är svår att mäta då man valt att forska i ett mindre antal enheter gentemot alla enheter. Det går alltså inte att generalisera resultatet och det är inte heller meningen (Jacobsen 2007 s.156). Narrativ analys handlar om tolkning. Hur skall man kunna värdera en tolkning? Livsberättelser skall inte läsas som exakta redogörelser av vad som ägt rum, utan istället antar man att en och samma händelse kan representeras på många olika sätt och att berättaren konstruerar narrativa sanningar. Ett sådant perspektiv innebär att man antar att en berättelse läses olika beroende på den position man intar som läsare. Är man kvinna eller man, vit eller färgad o.s.v., samt vilken teoretisk ram man väljer. Det finns således ingen "sann" eller "objektiv" analys. "Sanningen" som produceras är kontextuellt bunden. (Johansson 2005 s.313-314)

Hur gör man då för att inte hamna i en total relativism där alla tolkningar är bra? Hur skall man granska narrativa analyser? Traditionellt har man för att testa både kvalitativa och kvantitativa studier använt begreppen generaliserbarhet, validitet och reliabilitet. Inom kvalitativ forskning har många forskare dock börjat omforma dessa kriterier för att bättre stämma överens med ett tolkande paradigm. Utifrån antagandet att validitet är socialt konstruerat kan man urskilja tre grundläggande kriterier för validering. Det första är forskarens hantverksskicklighet, sedan följer en kommunikativ validitet och det tredje är en pragmatisk validitet. Om forskarens hantverksskicklighet kan sägas att här är det inte enbart hans metoder som granskas utan också forskarens person inkluderande den moraliska integriteten hos forskaren. Den kommunikativa validiteten betyder att forskningens giltighet prövas i en diskussion mellan olika samtalspartners (forskningssamhället, undersökningspersonerna och en lekmannapublik). En pragmatiska valideringen handlar om förpliktelsen att handla i enlighet med tolkningarna, med tonvikt på den praktiska tillämpningen av resultaten och möjligheten att förändra. (Johansson 2005 s.314)

4.5 Etiska reflektioner

Jacobsen (2012 s.31-39) beskriver tre grundläggande krav som skall tas i beaktande rörande etiken i en forskning; informerat samtycke, skydd av privatlivet och kravet på att bli korrekt återgiven i en forskning.

Informerat samtycke handlar om frivillighet och vetskap om risker och möjligheter ett deltagande i en forskning kan innebära. Skydd av privatlivet handlar om känsligheten på den information som samlas i, hur privat informationen är samt hur stor möjlighet det är att identifiera enskilda personer utifrån undersökningsdata.

Kravet på att bli korrekt återgiven betyder att man bör ha som ideal att ge ett fullständigt återgivande av data. All analys av data innebär såklart en reduktion av detaljer och mångfald, men man bör presentera data på ett fullständigt sätt och undvika att använda något som är taget ur sitt sammanhang för att poängtera något som de som undersökts inte har avsett.

En korrekt presentation av data betyder även att man inte får förfalska resultaten. Det kunde antas vara en självklarhet men händer tyvärr inom forskningen men står i strid med alla forskningsmässiga principer. Den bästa garantin mot fusk är att ha all information tillgänglig för andra (Jacobsen 2012 s.37). Detta kan dock vara problematiskt i en kvalitativ undersökning, i synnerhet i mitt småskaliga forskningsprojekt med få respondenter, att då leva upp till principen om skydd av privatlivet.

5 RESULTATREDOVISNING

Här följer en redovisning av de arbetsdagböcker som skrevs under en veckas tid (fem dagar), en sammanhängande text varje dag. Resultaten är indelade enligt min forsknings huvudfrågeställningar:

Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan?

Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet?

5.1 Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan?

5.1.1 Arbetsglädje

Att känna uppskattning av kolleger beskriver en pedagog som någonting som gör en glad, gör att hen känner glädje över att vara på jobb. Att bli uppvaktad på sin födelsedag av kolleger gör en glad. Viljan att vårda en vacker arbetsplats alstrar glädje, känslan av att arbeta på en unik, vacker plats väger upp känslor av stress.

En respondent berättar hur hen tidigare inte vågat vara sig själv med brister och trötthetskänslor men att det blev annorlunda över tid och att hen nu vågar uttrycka sig fullt ut. Att känna att man vågar vara sig själv och kunna berätta hur man känner sig utan rädsla för att verka annorlunda är underbart och någonting som förändrats på arbetsplatsen över tid, till det bättre.

Att vara utvilad på jobb gör det lättare att känna glädje och tackla utmaningar som kommer i ens väg. En respondent känner glädje av att få jobba på ett så underbart ställe, men betonar att hen måste ta hand om sig själv (sova, äta, andas ut utanför jobbet) mycket omsorgsfullt för att orka med jobbet. En bra arbetsdag föddes ur en morgon med ”*tid för reflektion och gott kaffe*”. Arbetsdagen gav upphov till känslor om att vara en stor familj som spenderar tidlös, fin tid tillsammans. En respondent beskriver att en lyckad arbetsdag till stor del kommer ur hen själv. När hen är tillfreds och utvilad går allting bra, även det som inte går så bra, kan då kännas som en positiv utmaning.

En respondent kände en insikt i att vara på väg mot målet att bli *fenomenal* på det hen gör, att hela tiden jobba med sig själv. Festerna upplevdes av en respondent som lekskolans salt, upplyftande men tröttande. In och utandning. Potentialen i platsen som väckte en vilja att vårda och sköta om beskrevs av en respondent som mycket meningsfullt och bidragande orsak till hens trivsel.

5.1.2 Arbetsbelastning

Två respondenter beskriver stress av vetskapen att annan pedagog skall vara borta en vecka och vikarie har inte hittats. Funderingar kring vikarier och att det borde finnas en vikarielista med fasta vikarier. Även funderingar kring vems ansvar det är att ringa efter och hitta vikarie. Det borde kanske inte vara pedagogernas ansvar, för all den tid är tid bort från barnen. Den stressen väcker frågor: Var drar vi gränsen för att se till att vi inte överbelastas? Vem har ansvar för vad?

En pedagog uttryckte känslan av att inte längre utvecklas i det man gör, som om man gjort sitt i det här arbetet. Hen beskriver det som en känsla av tröstlöshet, en vetskap att hen måste vidare för att inte stagnera.

Känslor av ensamhet på jobbet beskrevs av två respondenter som varande belastande. Ensamheten kunde vara både av fysisk och av mer psykisk art. Fysisk ensamhet beskrivs som att arbetet ibland kräver uppdelning av arbetsuppgifter så att man står ensam och gör någon uppgift (mat, förberedande av festlighet) och en psykisk ensamhet beskrivs som en känsla att vara ensam, att man inte når varandra p.g.a. tidsbrist eller olika sätt att se på en utmaning. En respondenten önskar en större ”Vi-gemenskap”, en känsla av att det alltid finns stöd för det man gör, att det finns någon att vända sig till.

En respondent upplevde det att inte känna att det finns tid för att sätta sig in i sagor, ramsor och annat man behöver kunna om man inte gör det på sin lediga tid och i detta upplevde hen stress.

5.1.3 Ledarskapets roll

Upplevelsen av att det är för många viljor och att inte riktigt veta vem som skall bestämma vad. Frågor som denna upplevelse väckte var: Vad är vår (pedagogernas) roll och bestämmanderätt? Vem leder vad/vem? Vad är styrelsens roll? Känsla av att inte riktigt veta var gränsen går mellan pedagogernas och styrelsens bestämmanderätt. En pedagogik som kanske inte alltid passar ihop med de ekonomiska ramarna för verksam-

heten. En respondent beskriver detta som en stor konfliktkänsla och bidragande orsak till oro och funderingar om framtiden för verksamheten.

En respondent upplevde ledarskapet som svagt och vagt, att det inte kändes så tryggt då det var så lite om inte obefintlig feedback förutom på avslutning och på julfesten då personalen uppmärksammades på ett positivt sätt.

5.1.4 Föräldrakontakten

En respondent uttryckte en oro över föräldrarnas förväntningar på vården, att deras barn fått allt de behöver. Det kunde vara exempelvis vilan som fallit bort eller förkortats under en dag där vi firar födelsedag. Kontakten med föräldrarna upplevdes som sporadisk vid förande och hämtande av barn. Föräldrasamtalen på hösten upplevdes som oerhört givande och viktiga, ett sätt att lära känna barnen ur föräldrarnas minnen och perspektiv.

Att föräldrarna tar kontakt upplevdes av en respondent som väldigt positivt då det ibland kan bli ensamt med arbetsuppgifter som skall göras inomhus då alla andra är ute.

Föräldrakontakten kan även vara av utmanande art, då föräldrars idéer kan kännas som kritik och styrande av verksamheten. Känsla av att tappa kraft och inte stå upp för sig själv när föräldrar vill bestämma över någonting kunde upplevas som belastande. Alla respondenter betonade dock att en god föräldrakontakt är nyckeln till en bra dagvård, frågan är bara hur man upprätthåller en sådan. Föräldrasamtalen kom upp som något mycket positivt med tanke på helhetsförståelsen av barnen och deras familjer.

5.2 Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet?

5.2.1 Stress smittar

En respondent beskriver hur hens trötthet verkar kunna smitta av sig till barnen och bli till *"hopsighet"*. Respondenten beskriver att det kan uppstå stressiga känslor att alltid

vara alert och balanserad för barnens skull. En beskriver hur hen vet att dagen blir bra, hanterbar, om hen innan arbetsdagens början är utvilad och kanske hunnit med en kort meditation. Samma respondent beskriver hur dagar då man är ”slutkörd” ofta visar sig hos barnen i form av flera konflikter mellan dem.

5.2.2 Vardagsrytmen ändras

En respondent beskrev att barnen blir ”hoppsigare” innan och under en festlighet. Extra krafter krävs både av barnen och av pedagogerna när vi firar någon högtid eller annat som ändrar på vardagsrytmen. Barnen påverkas rentav några dagar innan själva festligheten äger rum. Viktigt att hitta lugnet igen efter en fest så att barnen igen kan vila i de vardagliga rutinerna.

En annan sak som kom upp av en respondent var en viss oro för barnen om någon av pedagogerna är borta. Nya vikarier kan, för barnen, vara lite påfrestande, lika mycket som frånvaron av vikarie då någon i personalgruppen är borta. Man kan säga att barnen påverkas av ändringar i personalkåren och det är viktigt att vara medveten om att ett eventuellt orosmoment kan komma ur det.

5.3 Sammanfattning av resultaten

Resultaten visade på att känna sig uppskattad och att våga vara sig själv samt att komma ihåg att ta hand om sig själv genom exempelvis god sömn alstrar glädje till arbetet. Faktorer som känns belastande på arbetet är bland annat den stress som uppstår då någon är sjuk eller borta och det skall finnas tid att hitta vikarie. Stressigt upplevdes även det att inte under arbetstid finna tid att sätta sig in i sagor, ramsor och liknande. Även upplevelser av ensamhet på arbetet kändes belastande. Ett starkt ledarskap, eller snarare ett klart ledarskap önskades av majoriteten av respondenterna. En tillitsfull föräldrakontakt var även att önska och upplevdes som någonting otroligt fint men inte alltid självklart.

Tankar kring vuxnas stress som smittar av sig till barnen och deras känslighet för förändrad dagsrytm var andra faktorer som kom upp som orosmoment för två av respondenterna. Även ändrad vardagsrytm påverkade både vuxna och barn och kunde ge uttryck som stress.

6 ANALYS AV RESULTATEN

I det här kapitlet analyseras undersökningsresultaten utgående från arbetets teoretiska referensram samt tidigare forskning. Mina resultat visar att även på en mindre arbetsplats, sådan som min forskning gjordes på, kan man i princip se samma mönster angående välmående och stress som presenteras i de fem tidigare nämnda studierna.

6.1 Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan?

6.1.1 Arbetsglädje

Mina resultat visade att uppskattning, att känna att man uppskattas för den man är och det man gör föder arbetsglädje. Alla respondenter beskrev uppskattning, det kunde vara både från kolleger, föräldrar samt från ledningen som någonting positivt. I studien *"En kartläggning av förskole-pedagogers hälsofrämjande faktorer"* kom det fram att förhållandet till kolleger, känsla av samförstånd, förståelse och medkänsla var viktiga faktorer för att kunna trivas och känna arbetsglädje. I studien *"Stress och hälsa- hälsofrämjande åtgärder för lärare"* kommer också uppskattningen upp som något väsentligt för att må bra på jobbet. Angelöw skriver att för att kunna uppleva arbetsglädje behöver man få positiv feedback (2006 s.20). Man behöver alltså uppskattas för det man gör.

Ett annat resultat enligt min studie berörde vikten att ta hand om sig själv för att orka med jobbet. I studien *"En kartläggning av förskole-pedagogers hälsofrämjande faktorer"* visade det sig att på individnivå behövs egenfriskvård i form av fysisk aktivitet, avslappning och god kost. Det kunde jämföras med en respondent som betonar att hen måste ta hand om sig själv för att orka med jobbet.

Det att våga vara sig själv och kunna berätta hur man känner sig som en respondent beskrev som viktigt för hennes välmående på jobb har med kommunikation och förtroende att göra. Angelöw (2006 s.21) beskriver just kommunikationen, det att kunna vara öppen i relation till arbetskamrater och ledning är av stor vikt då det kommer till upplevd arbetsglädje.

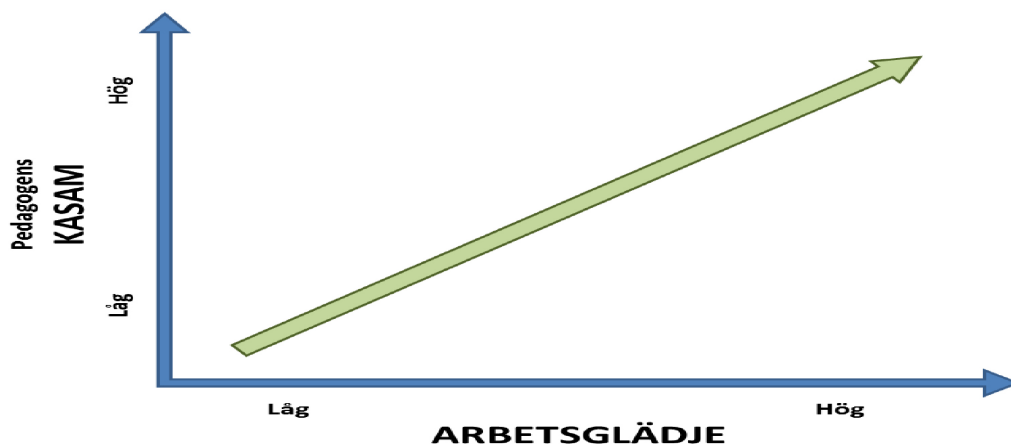


Bild 1. Hög KASAM korrelerar med hög arbetsglädje.

6.1.2 Arbetsbelastning

Ur mitt resultat kom det fram att det är påfrestande att inte hitta tid att sätta sig in i exempelvis nya sagor, verser och arbetssätt om man inte gör det utanför den egentliga arbetstiden. Det kunde återkopplas till studien *"Sjuk av självförverkligande"* där forskarna beskriver vår arbetskultur som en arbetskultur av självförverkligande som kan ge bakslag i form av stress och utmattning. Där beskrivs det gränslösa arbetet med ökade krav på autenticitet och större förväntningar på arbetstagaren att hen skall investera sin person i arbetet. Ur arbetsböckerna kan man skönja lite av den här arbetskulturen, åtminstone känsla av att man borde göra mer än man redan gör. Alltid vara lite bättre än man är. Det här kan leda till att arbetsbördan blir orimlig, man är aldrig bra nog, man kan utvecklas och lära sig nytt i det oändliga. Även att inte riktigt veta vad som hör till ens arbetsuppgifter leder till stress och press. Frågan om ansvarsfördelning, till exempel då det kommer till uppgiften att hitta vikarier väcker stress. Det gränslösa arbetet visar sig här med: man vet aldrig vad som riktigt hör till eget bord.

Det ovan beskrivna, som kunde tolkas ur arbetsdagböckerna, att vi tycker vi skall göra lite mer än vad vi gör, hela tiden kunde kopplas till det som Gerge beskriver i sin bok *Empatitrötthet*, där vikten av stöd och handledning är stor när vi är i början av vår yrkeskarriär (Gerge 2011 s.23). Dessutom skriver hon om vikten av ”god mental egenvård” på våra arbetsplatser och vidare att hon tror att många får för sig att man är svag eller mindre lämpad för sina arbetsuppgifter om man berättar hur man har det (2011 s.14).

Två respondenter kände sig (tidvis?) ensamma på jobbet. Forskningen ”*En kartläggning av förskole-pedagogers hälsofrämjande resurser*” beskriver att på en gruppnivå så var arbetsklimatet en av de viktigaste faktorerna för hälsan. Förhållandet till kollegerna sågs som mycket viktigt. En respondent önskade en större ”*Vi-gemenskap*”, vilket även det korrelerar med studien och vikten av ett gott kollegium. Vi behöver stödas och stödja varandra som kolleger.

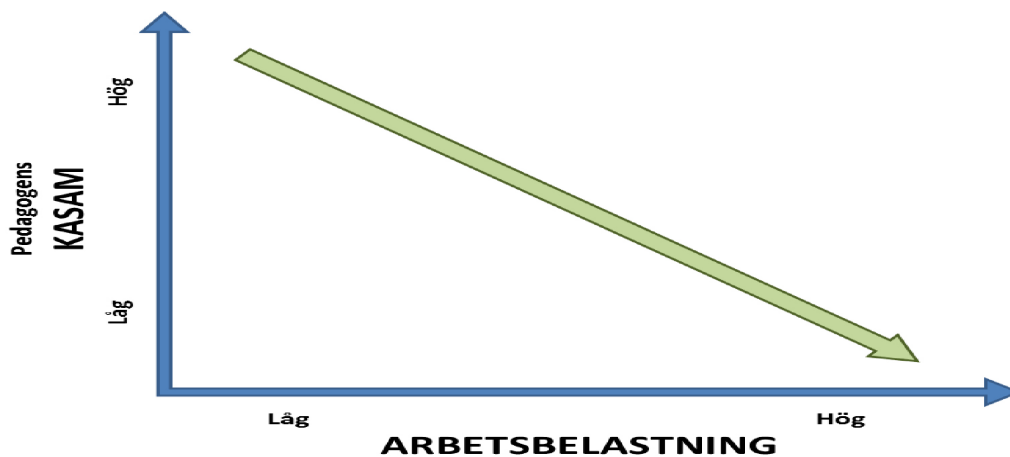


Bild 2. Ju större arbetsbelastning desto mindre KASAM.

6.1.3 Ledarskapets roll

Genomgående för både tidigare forskning jag använt mig av och den teoretiska ramen mitt arbete baserar sig på betonar ett starkt ledarskap som kommunicerar och ger feedback. Det som ur dagböckerna kom fram av två respondenter var en känsla av att inte veta vad som hörde till arbetet och vad som var ledningens uppgifter. Det att inte få någon feedback kom upp av en respondent. Bland annat Angelöw beskriver att ett funge-

rande ledarskap bör vara stödjande och uppmuntrande för de anställda. Genom att ha positiva förväntningar på, att man litar på och att man lyssnar på och uppmuntrar sin personal hör till ett stödjande ledarskap (Angelöw 2006 s.25-26). Upplevelse av att bli sedd och adekvat belönad är enligt Maslach en viktig del i en hälsosam arbetsmiljö och brist på det samma kan leda till att den anställda blir utbränd (Gerge 2011 s.46-48).

Studien *”Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag”* hade som syfte att ta reda på vad som kännetecknar företag med låg sjukfrånvaro, att hitta friskfaktorerna hos dessa företag. Resultatet visade bland annat på att det behövs en stark ledarskapsfilosofi där man betonar både sociala och yrkesspecifika kompetenser. Företag med låg sjukfrånvaro gör även stora ansträngningar för att de anställda skall passa in i arbetsgruppen. Resultatet av min forskning efterlyster just ett starkt ledarskap och vetenskap om vilka arbetsuppgifter som hör till vem.

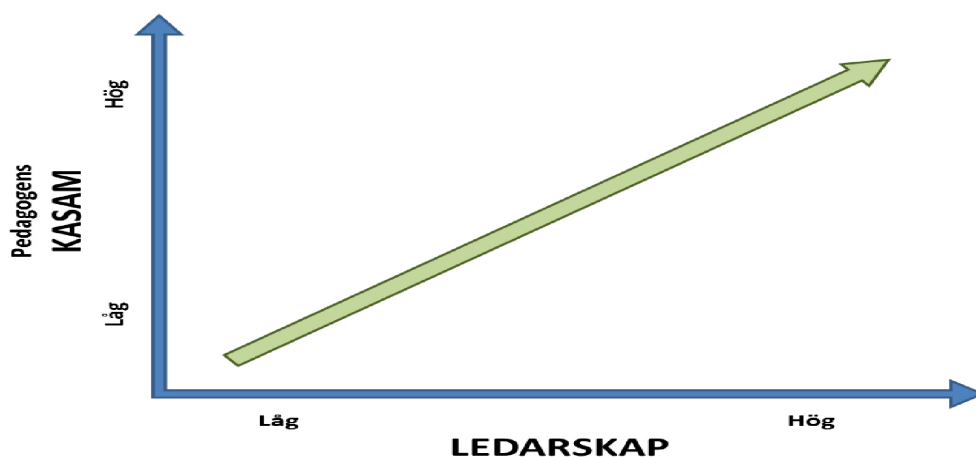


Bild 3. Tydligt ledarskap korrelerar med högre KASAM.

6.1.4 Föräldrakontakten

Det som ur dagböckerna kom fram om hur pedagogerna upplever kontakten till föräldrarna kan för det första återkopplas till forskningen *”Stress eller hälsa –en kvalitativ ansats att finna hälsofrämjande åtgärder för lärare”* där det framkom att bland annat högt ställda förväntningar från föräldrar var en av de största stressorer i lärarnas vardag. Oron över föräldrarnas förväntningar på vården som kom upp hos en respondent korrelerar med det här.

Som en positiv motvikt upplevdes föräldrasamtalen som mycket givande och viktiga och det kunde man koppla till uppskattningens betydelse för välmåendet . Under ett föräldrasamtal talar man, ofta, mycket uppskattande till varandra och en tanke gror hos mig om att den uppskattning och feedback som både pedagoger och föräldrar får ta del av här, betyder mycket och får kanske vara ställföreträdare för den feedback som kanske borde komma från ledningen. Även det hur en respondent beskriver föräldrarnas kontakt som nåt som bryter ensamheten kunde kopplas till frånvaron av adekvat feedback.

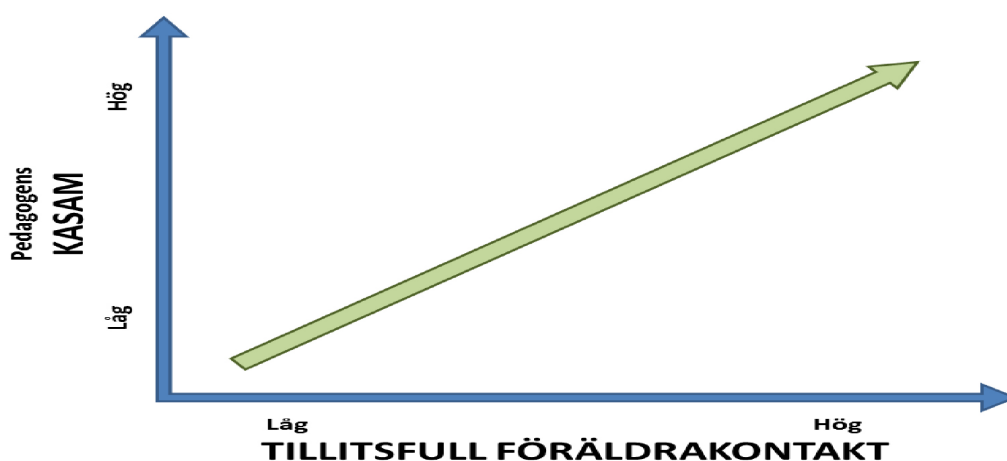


Bild 4. Tillitsfull föräldrakontakt leder till högre KASAM.

6.2 Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet?

6.2.1 Stress smittar

Det som kom upp av en respondent om hur hens trötthet verkar smitta av sig till barnen och att det i sin tur leder till stress om att alltid vara balanserad och alert för barnens skull kunde kopplas till empatitrötthetsbegreppet. En annan respondent beskriver liknande om hur dagar då man är slutkörd ofta visar sig hos barnen i flera konflikter mellan dem.

Gerge (2011 s.37) skriver att ju större vår empatiska förmåga är desto större är risken att utveckla empatitrötthet. Ju mer vi känner in vår omgivnings behov desto mer belastas vi. Empatitrötthet visar sig bland annat som skuld känslor, oro eller hjälplöshet (Gerge 2011 s.50). Så som gjort i kapitlet som beskriver empatitrötthet kan begreppet kopplas till den salutogenetiska hanterbarheten. Har man tillräckligt med resurser till sitt förfo-gande? Som tidigare skrivet kan man uppleva någonting icke-hanterbart även om det är meningsfullt och begripbart. Den smittande stressen från barn till vuxen leder till lägre känsla av hanterbarhet och därmed lägre KASAM som i sin tur påverkar barnens välmående i en negativ spiral.

6.2.2 Vardagsrytmen ändras

När vardagsrytmen ändras så krävs det extra krafter av både barn och pedagoger. En respondent beskrev barnen redan några dagar innan en festlighet påverkas och kan bli mer oroliga. Det vore viktigt att man diskuterar vad festligheterna kräver av både barn och pedagoger så att alla orkar med. *”Upplevelse av rimlig arbetsbelastning”* är någonting som Christina Maslach beskriver som en viktig del av vad som kännetecknar en bra arbetsmiljö (Gerge 2011 s.46-48). En bra arbetsmiljö behöver kanske inte alltid betyda att man följer fest-schemat slaviskt utan man måste göra en helhetsbedömning av hur läget är just då, till exempel om någon av pedagogerna är borta på grund av sjukdom eller annat. Kan det kanske vara så att man kan bli tvungen att dra in på festligheterna ibland för att alla skall orka? En respondent beskrev oron som barnen kan känna då någon av pedagogerna är borta. Det viktigaste måste vara att pedagogerna upplever vardagen på lekskolan hanterbar så att även barnen upplever vardagen som trygg.

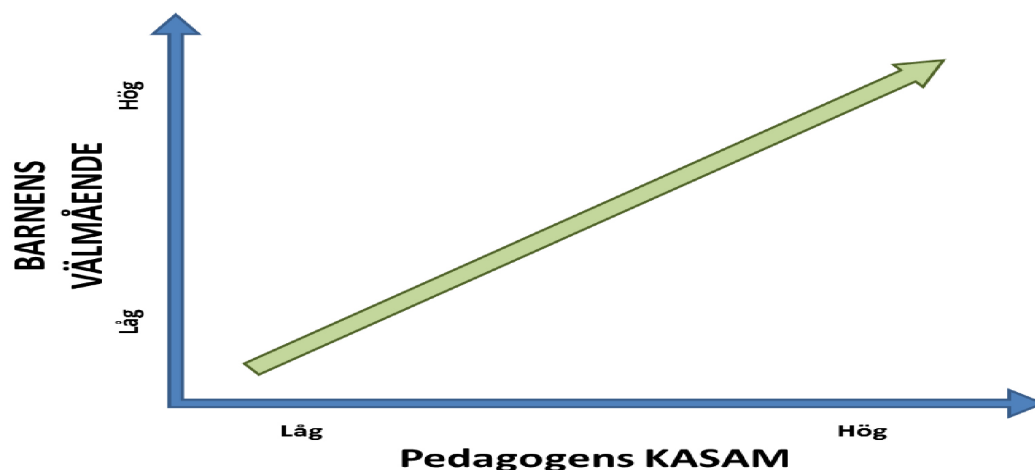


Bild 5. Pedagogens KASAM korrelerar med barnens välmående.

6.3 KASAM-återkoppling av analysen

Antonovsky skriver att upplevelser av meningsfullhet har en stark känslomässig grund i människan. I vilken utsträckning känner man att livet har en känslomässig innebörd, att man i varje fall inför en del av alla krav och utmaningar känner att de är värda energi och engagemang (Antonovsky 2011 s.46).

Även om firandet av olika högtider enligt två respondenter var påfrestande så nämner en respondent festerna som *"lekskolans salt"*. Festerna tillför det lilla extra till vardagen, och även om just festerna upplevs som tröttande och krävande, både för vuxna och barn, så tillför det också mening och rytm till livet (i lekskolan). Man kunde tala om ökad känsla av sammanhang (KASAM) tack vare rytmen som uppstår mellan festlighet och vardag på lekskolan.

Ur dagböckerna kan man tyda att KASAM är någonting som ligger och gror men som man kanske kunde fästa ytterligare uppmärksamhet vid. En respondent beskriver hur en bra arbetsdag *"föddes ur en morgon med tid för reflektion och gott kaffe"* som sedan gav upphov till känslor om att vara del av en stor fin familj vilket kan förklaras som hög känsla av meningsfullhet. Antonovsky menade att meningsfullheten var den viktigaste komponenten i KASAM och han menade att utan den blir den eventuella begripligheten och hanterbarheten ganska kortvarig (Hansson 2004 s.114-115).

Annat som ur dagböckerna kan tillskrivas hög KASAM är bland annat hur en respondent beskriver hur en lyckad dag på jobbet som någonting som kommer ur henne själv, då hon är *"tillfreds och utvilad går allting bra"* och hur även det som inte går så bra då känns som en positiv utmaning; känslan av sammanhang är stor.

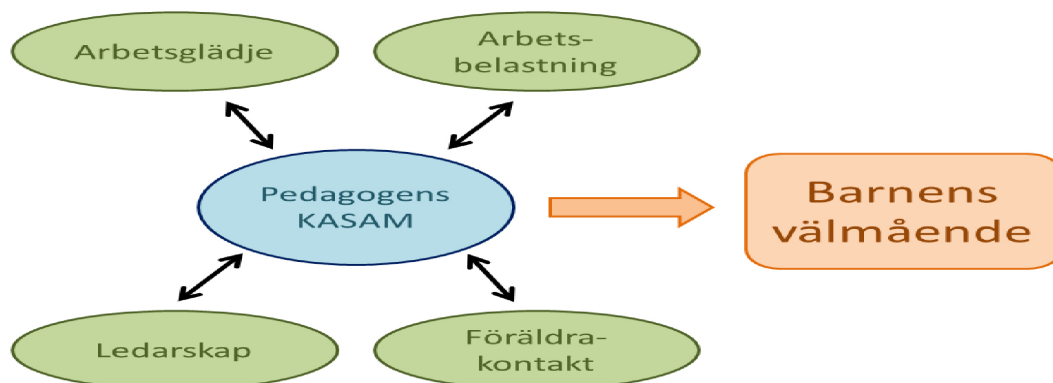


Bild 6. Sammanfattning av analysen.

7 DISKUSSION

I det här diskussionskapitlet vill jag reflektera kring metodval och resultatet av min forskning samt fundera över förslag till fortsatt forskning och arbetslivsrelevans.

7.1 Metoddiskussion

Det som jag med facit på hand eventuellt hade gjort annorlunda är val av respondenter. Jag har haft mina funderingar kring att mitt arbete har för få respondenter. Dock är mitt arbete en kvalitativ studie, men mina tankar är främst en etisk reflektion. Kan här finnas brister i skydd av privatliv för respondenterna? Kanske någon respondent velat ta upp flera frågor, men upplevt att jag är för nära som både forskare och kollega? Å andra sidan har jag ett sampel på hundra procent, då samtliga heltidsanställda på en (liten) arbetsplats deltog.

Kanske kommer jag i framtiden att göra en undersökning på, för mig, okända daghem och låta pedagogerna skriva arbetsdagböcker. Det vore mycket intressant att höra hur *flera* pedagoger har det ute på sina arbetsplatser!

I kapitlet om intensiv design (s.31) skrev jag om problematiken kring närheten till det man studerar, att man lätt kan komma att försvara en grupp man studerar för att man känner den så väl, eller som i mitt fall –är en del av den. Det här kan bli ett trovärdighetsproblem, men jag har strävat till att vara så objektiv som möjligt i vetskap om risken med denna närhet.

Med hänsyn till dagböckernas innehåll så gav jag inga direkta riktlinjer, förutom det att de skulle skriva om hur de upplevt arbetsdagarna, med en betoning på vad som känts bra eller mindre bra, hur kontakten till barnen, kollegerna och föräldrarna varit. Jag ville att de skulle uppleva flyt i skrivningen, *flow*, och tänkte mig att det sker bäst under fria former. Så här i efterhand kan jag tänka att det kanske hade varit på sin plats att ta upp flera tema som respondenterna kunde rätta sig efter när de skrev. Men jag har, trots denna fundering, varit nöjd med det rika innehåll som dagböckerna har. Det är sannerligen som att vara i en skattkammare när man får ta del av kära kollegers nedskrivna tankar kring den gemensamma arbetsplatsen.

7.2 Resultatdiskussion

Syftet med min forskning var att synliggöra pedagogernas vardag och deras uppfattningar om vad som skapar hälsa eller ohälsa på arbetsplatsen med det övergripande målet att stärka pedagogernas kunnande om deras välmående och stärka KASAM. Utgående från syftet valde jag att koncentrera mig på två frågeställningar: ”*Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress på lekskolan*”? och ”*Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet*”?

Över lag är resultatet i många avseenden samstämmigt med tidigare forskning när det gäller vilka fenomen som påverkar småbarnspedagogers hälsa, vilket understöder en god validitet. Den första frågeställningen ”*Vilka faktorer skapar trivsel respektive stress*

på lekskolan”? blev klart besvarad i de resultat som kom upp. Det var här ingenting som talade emot varken min tidigare forskningen eller teoretiska referens. Däremot var det lite knepigare med min andra frågeställning; *”Hur uppfattar pedagogerna att barnen påverkas av eventuella upplevelser av stress och otillräcklighet*”? Här saknade jag uppbackning från teori och forskning om hur barnen påverkas av vuxnas mående. Det var inte svårt att koppla ihop resultaten till forskning och teori kring arbetshälsa, stress och KASAM, men jag hade kunnat ta med forskning kring barns upplevelser av stress. Dock var det inte mitt syfte att beskriva barns stress utan hur pedagogerna uppfattar att barnen påverkas av deras (de vuxnas) stress och varande. Resultatet visade klart på att barns välmående påverkas i positiv riktning av pedagogernas höga KASAM. Jag ville ha barnen med, så att säga, för förståelsen för att pedagogernas stress även kan bli barnens stress.

Då arbetsdagboks-skrivandet var så gott som fritt så kunde jag inte heller styra respondenterna att skriva endast enligt mina syften. Om jag gjorde om arbete idag, skulle jag kanske be respondenterna om att föra mera specifik dagbok. Å andra sidan är jag stolt och nöjd över de fina dagböcker jag fått ta del av och jag anser att jag fått fina användbara svar som gjort mig (och förhoppningsvis många fler som läser arbetet) klokare på hur livet på ett daghem/leksskola kan upplevas och utvecklas!

7.3 Arbetslivsrelevans och förslag till fortsatt forskning

Ur ett samhällsligt perspektiv är pedagogers hälsa av stor betydelse om vi önskar pedagoger som känner trivsel och engagemang. Det har positiva konsekvenser för både dem själva, barnen och organisationen. Min forskning bidrar förhoppningsvis till att pedagogers välmående diskuteras och även till att frågor kring hur barnen påverkas av de vuxna synliggörs. Mer forskning kring vad som bidrar till pedagogers goda hälsa efterlyses härmed, liksom fler studier som undersöker verkningarna av olika hälsofrämjande interventioner i våra barnträdgårdar. Mera forskning och projekt med salutogen approach vore även intressant. Något som kom upp i resultatet var barns påverkan av de vuxnas stress. Det skulle vara spännande att forska vidare i hur barnen påverkas av deras omgivning och av de vuxnas mående. Det må bli mina förslag till fortsatt forskning.

KÄLLOR

Angelöw, Bosse. 2006, *Arbetsglädje –att skapa större arbetslust*. Lund: Studentlitteratur, 137 s.

Angelöw, Bosse. 2002, *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Studentlitteratur, 195 s.

Antonovsky, Aaron. 2003, *Hälsans mysterium*. Natur och Kultur, 254 s.

Billing, Lina; Fransson Linda; Strömblad Emelie. 2011, *En kartläggning av förskolepedagogers hälsofrämjande faktorer utifrån individ-, grupp- och organisatorisk nivå –en kvalitativ studie*, Lunds Universitet. Hämtad: 12.11.2014.

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=3052215&fileId=3052228>

Eriksson, Ingalill. 2006. *Arbetsmiljö, kaoskompetens och mening*. Lund: Studentlitteratur, 203 s.

Gerge, Anna. 2011. *Empatitrött – att utveckla välmående i vård och omsorgsyrken*, Bulls Graphics ab 136 s.

Hanson, Anders. 2004, *Hälsopromotion i arbetslivet*, Malmö: Studentlitteratur, 296 s.

Hellsten, Tommy. 2001, *Flodhästen på arbetsplatsen*, Cordia, 218 s.

Holmer, Jan & Simonsen, Birger. 2006, *Forskning om arbete*. Lund: Studentlitteratur, 164 s.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2007 *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur, 316 s.

Johansson, Anna. 2005, *Narrativ teori och metod*. Lund: Studentlitteratur, 403 s.

Leiter, Michael P. & Maslach, Christina. 1999, *Sanningen om utbrändhet. Hur jobbet förorsakar pesonlig stress och vad man kan göra åt det*. Stockholm: Natur och kultur, 234 s.

Stress eller Hälsa –en kvalitativ ansats att finna hälsofrämjande åtgärder för lärare. Hämtat 1.3.2015 www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198793/FULLTEXT.pdf

Thunman, Elin. 2011, *Sjuk av självförverkligande. Individen i det nya arbetslivet*. Växjö: Linnéuniversitetet, 83 s.

Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag. Hämtat 1.3.2015 www.tydligtledarskap.se/Tydliga_Delaktiga_Friska.pdf

Wadell, Birgitta & Larsson, Bertil.1998, *Arbetsmiljö. En dold resurs*. Lund: Studentlitteratur, 210 s.

Zanderin, Lars (red.) 2005 *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur, 240 s.

Hakanen, Jari & Ahola, Kirsi & Härmä, Mikko & Kukkonen & Ritva & Sallinen Mikael. 2010, *”Upptäck dina kraftkällor, ABC i arbetshälsa”* Helsingfors Arbetshälsoinstitutet

BILAGA:

ANSÖKAN OM FORSKNINGSLOV

Till Linda Wahlman-Strandberg, styrelseordförande för Leksolan Gryningen (Pro Sibbo Svenska Steinerskola).

Jag vill härmed ansöka om forskningslov till mitt examensarbete vid Arcada, (socionom YH) där jag skriver om välmående bland småbarnspedagoger.

Syftet med mitt examensarbete är att synliggöra pedagogers vardag och deras uppfattningar om vad som skapar hälsa eller ohälsa på arbetsplatsen. Jag har velat synliggöra för att kunna förbättra pedagogers välmående. Kan vi skapa en miljö där de vuxna mår bra påverkas barnen i en positiv riktning.

Mina kolleger och jag kommer att skriva en arbetsdagbok under fem dagar. Arbetsdagböckerna får fritt formuleras men med fokus på arbetsuppgifter, tidsanvändning, barnens reaktioner och samarbete med föräldrarna.

Jag anhåller härmed om lov för att genomföra mitt examensprojekt med hjälp av mina kollegers erfarenheter och insikter.

Arbetsdagböckerna kommer att skrivas och intervjun kommer att äga rum inom tidsrummet oktober-november 2014. Examensarbetet följer de forskningsetiska principerna och alla deltagares konfidentialitet kommer att skyddas genom hela arbetet

Vid frågor gällande examensarbetet kan man kontakta mig eller min handledare Ellinor Silius-Ahonen.

Med vänliga hälsningar,

Erika Augustson

Ellinor Silius-Ahonen

Jag beviljar forskningslov åt Erika Augustson

Ort och datum

Underskrift och namnförtydligande

