

EXAMENSARBETE

Vi gör vårt bästa - nu är det politikernas tur att bjuda till

**En socialpsykologisk studie om
förskolärares syn på förändringar
inom förskolan de senaste tio åren**

Examensarbete inom ämnet socialpsykologi
C- nivå 30 poäng
VT 2008

Sofie Arvidsson

Handledare: Roland Ek
Examinator: Anders Chronholm

Abstract

Syftet med denna uppsats var att ta reda på om, och i så fall på vilket sätt, attityder till arbetet påverkats av strukturella förändringar och reformer som genomfört svensk förskoleverksamhet under de senaste tio åren. Genomförandet av studien skedde med hjälp av semistrukturerade intervjuer med sex stycken kvinnliga förskollärare på två olika förskolor. Förskolorna var båda kommunalt drivna samt belägna i samma upptagningsområde. Resultatet visade på att attityderna till själva arbetssituationen är blandade. Några respondenter ansåg, i jämförelse med tidigare, att deras arbetssituation är mer splittrad idag och i vissa fall upplevdes den som stressig. Orsaken till brist i kontinuitet och stress härleddes av dem till både strukturella förändringar men även till viss del till reformer. Andra respondenter konstaterade att det skett förändringar, så som fler barn, men att det inte hade inverkan på deras arbetssituation. Oavsett hur de såg på förändringarna uppgav respondenterna att de, trots förändringar, antingen gjorde så gott de kunde eller gjort ett aktivt val att inte låta förändringarna påverka dem negativt. De respondenter som ansåg att förändringarna inte påverkat dem negativt härledde dessa tankar till aktiva val, av dem själva enskilt och i arbetslaget. Det aktiva valet innebar att omdefiniera sin situation för att kunna klara av att arbeta i en inte alltid optimal miljö.

Innehåll

1	Bakgrund	3
1.2	Förklaring av begrepp	3
1.2.1	Definition av förskola	4
1.2.2	Strukturella förändringar	4
1.2.3	Reformer	5
1.3	Syfte	6
1.4	Problemformulering	6
1.5	Tidigare forskning om förändringar	7
1.5.1	Forskning om förändringar i förskolan	7-10
1.5.2	Upplevelse av förändring	10-13
2	Teoretiska utgångspunkter	13
2.1	Organisationsteori	13-15
2.2	Social kognition	15-17
3	Metod	18
3.1	Val av metod	18
3.2	Urval	19-21
4	Resultat och analys	22
4.1	Kort om vad de anställda ser som förändringar i förskolan	22-23
4.2.1	Det dagliga arbetet utifrån strukturella förändringar	23
4.2.2	Relationen mellan rektor och anställd	23-25
4.2.3	Fler arbetsuppgifter	25-27
4.2.4	Analys	28
4.3.1	Reform - införandet av en läroplan	29-10
4.3.2	Analys	31-32
4.4	Reform - ökad tillgänglighet till förskolan	32-34
4.5	Tankar om yrkesroll	34-35
4.6	Yrkesrollen i ett tioårsperspektiv	35-37
4.7.1	Framtid och utveckling för förskolan	37-38
4.7.2	Analys	38-39
5	Diskussion	40
5.1.1	Metod diskussion	40-41
5.1.2	Resultat diskussion	42
5.2	Egna reflektioner kring resultatet	42-43
5.3	Förslag till fortsatt forskning	43
	Referenser	44
	Bilagor	
	Intervjufrågor	

1. Bakgrund

Eftersom jag själv gjort kortare och längre inlägg på olika förskolor, har jag till viss del egen erfarenhet på området. Genom egen erfarenhet har jag lagt märke till att det förväntats mycket av mig och de andra i personalen. Förväntan på att utföra så många olika typer av sysslor förutom att bedriva pedagogisk verksamhet. Av de mer erfarna kollegorna har jag fått reda på att arbetets karaktär förändrats genom åren. Jag kände jag att jag ville öka min förståelse för hur de som arbetat under flera år såg på den utveckling, i form av strukturella förändringar och reformer, som skett inom förskolan. Jag kommer i den här uppsatsen att sätta fokus på vad som skett inom förskolan under de senaste tio åren men vill ändå kort nämna att jag är medveten om att förändringarna började ännu tidigare, redan i början av 1990-talet. Då i början på 1990-talet skedde organisatoriska förändringar inom barnomsorgen och styrningen av förskolan decentraliserades. År 1998 blev Skolverket myndighetsansvarig för förskolan efter Socialdepartementet som tidigare haft det ansvaret. Skolverkets uppdrag syftade och syftar fortfarande till att ge regeringen ett underlag för beslut om utbildningspolitiska åtgärder genom att rapportera en samlad bedömning av utvecklingen inom förskoleverksamheten. Skolverkets uppgift är att lämna förslag till åtgärder utifrån de bedömningar som görs. 1998 skedde även en reform inom förskolan som innebar ett förändrat regelverk, de fick en egen läroplan. Under 2000-talet har reformer genomförts för att öka tillgängligheten till verksamheten (Skolverket 2004).

1.2 Förklaring av begrepp

1.2.1 Definition av förskola

Förskola är ”en pedagogisk gruppverksamhet för barn vilkas föräldrar förvärvsarbetar, studerar, är föräldralediga eller arbetslösa. Vidare är den till för barn som har ett eget behov av verksamheten ” (Skolverket 2007b s.10).

Verksamheten riktar sig till barn mellan ett och fem år. Skolverket som tillsynsmyndighet för förskolan har genomfört ett antal studier kring förskolan, dess verksamhet och kvalitet. Här nedan följer några resultat från Skolverkets tidigare studier om förändringar som skett inom förskoleverksamheten de senaste tio åren.

1.2.2 Strukturella förändringar

Med strukturella förändringar avses faktorer som förändrad styrning av förskolan som organisation. Decentralisering av förskolan innebär att kommunen är ansvarig för förskolans ledning och styrning och ska bistå med förutsättningar genom statliga bidrag samt kommunens egna resurser. Förskolan drivs även med avgifter som betalas av barnens föräldrar. I den dagliga verksamheten har decentraliseringen tagit sig uttryck som att rektorer i en del kommuner blivit ansvariga för både förskola och skola medan det i andra kommuner är förskolechefen som ansvarar enbart för förskoleverksamheten (Skolverket 2006). Vidare har ansvars förskjutning nedåt i organisationen lett till att de anställda fått ett ökat ansvar och nya arbetsuppgifter som är av mer administrativ art (Skolverket 2007b).

1.2.3 Reformen

Reformerna som skett inom förskolan har haft till uppgift att öka tillgängligheten till förskoleverksamheten. Den första reformen som genomfördes inom förskolan, sett ur ett tio års perspektiv, var införandet av en läroplan. Syftet med en läroplan var att kunna ge förutsättningar för en likvärdig förskola med hög kvalitet samt att förskolan även ska ses som en del i det livslånga lärandet (Skolverket 2004, Skolverket 2007b). Införandet av en egen läroplan innebär ett styrdokument för verksamheten och högre grad av mål och resultatstyrning av verksamheten än tidigare. Staten formulerar övergripande mål och riktlinjer för förskolan, kommunen ger förutsättningar så att förskolan kan leva upp till, de av staten uppsatta nationella mål och riktlinjerna. Sedan är det förskolechefer och personalens uppgift att tolka och tillämpa målen (Skolverket 2004). Som en följd av reformerna som syftade till ökad tillgänglighet har de strukturella villkoren för förskolan förändrats. Villkoren har förändrats i och med att antalet barn ökat, yngre barn har gjort att barngruppernas åldersstruktur förändrats, tillgång till utbildad personal och vikarier samt lokalens utformning har påverkats (Skolverket 2004). Ett ökat antal barn i förskolan innebär att den genomsnittliga barngruppen består av 17 barn (Skolverket 2007a). Under hösten 2007 gick det 5.2 barn per anställd men barngruppernas storlek kan variera mellan kommuner (Skolverket 2007b) men den största variationen finns mellan olika förskolor (Skolverket 2004).

1.3 Syfte

Mitt syfte med den här uppsatsen är att visa på hur några förskollärare inom kommunal förskola ser på de organisatoriska förändringar och reformer som skett inom förskolans verksamhet de senaste tio åren.

1.4 Problemformulering

På vilket sätt anser personalen att deras attityder till sitt arbete påverkas av de många strukturella förändringar och reformer som genomsyrat svensk kommunal förskoleverksamhet under de senaste tio åren?

1.5 Tidigare forskning om förändringar

1.5.1 Forskning om förändringar i förskolan

Förändringar i förskolan har i tidigare forskning studerats ur olika infallsvinklar. Med olika infallsvinklarna menar jag att förskolans verksamhet studerats av olika discipliners fokus områden. De tre studier som jag tar upp i min uppsats, Davies, Ekström och Lidholt kommer från discipliner såsom pedagogik och sociologi. Trots att de kommer från olika discipliner har de en gemensam utgångspunkt och det är de förändringar som skett inom förskolan. Gemensamt för resultaten från de tre studier jag tagit del av bidrar med att ge en överblick av vilka förändringar som skett samt hur detta påverkar personalens upplevelse och synsätt på förändringarna. Dessutom speglar dessa studier de anställda som aktivt handlande aktörer som själva kan skapa och omskapa sin situation. Detta hävdar jag visar på faktorer som är relevanta även ur en socialpsykologisk synvinkel.

Karen Davies (1996) har studerat kommunal barnsomsorg ur sociologisk synvinkel och genusperspektiv varav det sistnämnda inte kommer att vidareutvecklas här. Vid utförandet av studien hade, enligt Davies, reformer och omorganisationer inom förskolan inte nått sin kulmen men tiden präglades av organisatoriska och ideologiska förändringar samt kommunala försämringar. Studien genomfördes med hjälp av deltagande observation och djupintervjuer med barnskötare, förskollärare, städ och kökspersonal. Studien visar på två viktiga förutsättningar för arbetet vilka är reflektion och flexibilitet. Förutsättningen för att utveckla specifik kunskap är erfarenhet och reflektion. Vidare menar Davies att

personalfrånvaro, som till exempel sjukdom, är något som ofta råder på förskolorna vilket begränsar möjligheten till reflektion.

Uttryck för flexibilitet är enligt Davies att som personal vara lyhörd och med kort varsel kunna ändra i den dagliga agendan vid behov. Ytterligare ett exempel på flexibilitet ger författaren då hon skriver att personalen täcker upp för varandra vid personalfrånvaro. Personalens vana med att vara flexibla kan enligt Davies oavsiktligt ha bidragit till att genomföra de ekonomiska besparingar samt strukturella förändringar som skett inom förskolan. Med detta menar författaren, att de förändrade arbetsvillkor som de anställda upplevde i studien inte enbart var ett resultat av organisatoriska omständigheter, utan att de själva bidragit till att skapa sin arbetssituation (Davies 1996).

Enligt Skolverket (2007b) ska läroplanen för förskolan ses som ett styrdokument för den pedagogiska verksamheten. Vidare menar Skolverket att den pedagogiska verksamheten kan skilja sig åt beroende på i vilket socioekonomiskt område som förskolan ligger i men även vilka anslag som förskolan får från den aktuella kommunen. De två faktorerna som socioekonomiskt område samt ekonomiska anslag menar Skolverket påverkar hur läroplanen kan användas av personalen.

I en doktorsavhandling i pedagogik av Ekström (2007) är läroplanen utgångspunkten. Syftet är att förstå hur arbetslag i förskolan utformar och förverkligar den pedagogiska praktiken. Vidare vill Ekström ta reda på hur verksamhetens förutsättningar påverkar den pedagogiska praktiken. Studien genomfördes genom observationer och intervjuer med förskollärare och barnskötare. Resultatet visar på hur strukturella förändringar samt reformer

påverkar arbetsvillkoren för de anställda. Strukturella förändringar har lett till att avståndet till den närmaste chefen ökat samt att arbetsvillkoren förändrats till följd av fler administrativa arbetsuppgifter. Arbetsvillkoren uppges även ha förändrats eftersom antalet barn ökat, åldersstrukturen hos barnen förändrats samt att de anställda själva försöker pussla ihop tider och scheman för att få verksamheten att fungera vid personalfrånvaro. Ekström menar att det finns två viktiga förutsättningar för arbetet i förskolan och det är planering och utvärdering av verksamheten. Tiden för att planera och utvärdera är vid vissa situationer som till exempel personalfrånvaro knapp. Vidare menar Ekström att de begränsade möjligheter till planering och utvärdering bidrar till att personalen inte kan mötas i en pedagogisk diskussion kring läroplanen. Att ha en levande pedagogisk diskussion ser författaren som nödvändig för att kunna tillämpa läroplanen optimalt. Överlag upplever personalen de förändrade arbetsvillkoren till det sämre och mest negativt upplevelsen av att olika förändringar bidragit till att verksamheten förändrat sin fokus då omsorg om barnen kommer i första hand medan den pedagogiska biten kommer i andra hand.

I sin avhandling nämner Ekström (2007) att gemensam reflektion kring den pedagogiska verksamheten är viktig. Även Skolverket (2004) ser gemensam reflektion med kollegor som en viktig utgångspunkt för utförandet och möjliggörandet av verksamheten i förskolan.

Den studie som ligger närmast mitt område är en pedagogisk doktorsavhandling av Lidholt (1999) som tar sin utgångspunkt i den kollegiala reflektionen, som i denna studie ses som ett viktigt forum även för diskussion om förändringar. I detta forum diskuteras förändringar som är relaterade till resurs och

tidsbrist samt oförutsedda händelser. Författaren gjorde sin undersökning med hjälp av deltagande observation, gruppintervjuer och individuella samtal med både barnskötare och förskolelärare. Bakgrunden till avhandlingen är organisatoriska förändringar som decentralisering, en målstyrd förskoleverksamhet och ekonomiska besparingar under 1990-talet. Kort sammanfattat visar resultatet att hur personalen hanterar situationen som uppstått till följd av förändringar beror på "hur de formulerar, förstår och ramar in det som de ser som problem" (Lidholt 1999, s93). Vilket synsätt personalen har avgör med andra ord vilket förhållningssätt de har för att hantera sin arbetssituation. De vanligaste förhållningssätten var olika varianter av så kallade anpassningsstrategier som går ut på att hitta alternativa lösningar inom givna ramar. Att anpassa sig ser Lidholt som en möjlighet till att utveckla sin yrkeskompetens men höjer också ett varnande finger för risken att bli utbränd. Ytterligare en strategi författaren nämner är en så kallad synvända som är ett fenomen framkallad av ett starkt tryck. Fenomenet innebär förändring av synsätt vilket i Lidholts studie innebär att realitets anpassa sin pedagogiska ambitionsnivå och som sker genom att förändra sin syn på förskolans mål och mening. Genom att förändra sitt synsätt på verksamheten kan den anställd känna sig nöjd med vad som faktiskt kan göras under rådande förutsättningar. Indikationer i studien visar på begynnande synvändor .

1.5.2 Upplevelse av förändring

Enligt Angelöw (1991) kan förändring ses som en process samt beskrivas som förändring, omvandling, omstrukturering, utveckling och förnyelse.

Förändring visar på vad som är ett gemensamt skede för både privata som offentliga organisationer. ”Förändring kan definieras som att något förändras från ett tillstånd till ett annat” (Angelöw, 1991, s 20). Förändring kan upplevas på olika sätt och Angelöw (1991) framhåller att begreppet förändring i sig självt är värderingsfritt. Hur en person ser på samt upplever förändring beror på omständigheterna och upplevelsen av handlings utrymme i en sådan situation. Hur förändring värderas avgörs av vilken inverkan den har på den anställde. Får förändringen inga konsekvenser för välbefinnandet värderas den som irrelevant annars som negativ. Huruvida förändring uppfattas som välgörande antar värderingen en positiv riktning. Påverkar förändringen den anställdes välbefinnande negativt tenderar även förändringen att värderas negativt.

Vad som påverkar attityder vid förändring har utifrån innehåll, omgivning samt processen fram till förändring har studerats av Devos, Buelens och Bouckennooghe (2007). De tre aspekterna är viktiga för huruvida personalen anammar en positiv attityd gentemot förändring eller inte. Även då en förändring innebär ett stort hot behöver anställda inte uppvisa motstånd. I de fall då de anställda kan ta del av utförandet av förändring samt att de kan lita på ledningen kan attityden till förändring vara tämligen positiv.

Förändringens berikande aspekter betonas av Angelöw (1991) utifrån vårt behov av förändring, förnyelse samt utveckling. Att få nya utmaningar är viktigt för att kunna utvecklas både som person och i sin yrkesroll. De negativa attityderna gentemot förändring uppstår om situationen uppfattas kunna medföra hot om förlust eller skada. I en kvantitativ studie av Bovey och Hede (2001) framkommer att de med benägenhet att förebrå, benämna sig själva, andra samt händelser i

negativa ordalag, kort sagt personer med en mörk syn på det mesta i livet är i högre grad motståndare till förändring än dem som inte har sådana mörka tankar. I sammanhanget spelar känslor en avgörande roll eftersom de förstärker sambandet mellan negativa tankar och motstånd .

Vad som kan förändras i en organisation ger Jacobsen och Thorsvik (2002) exempel på, innehåll, struktur samt kultur. Vilken typ av förändring det är frågan om görs genom att Jacobsen och Thorsvik delar in förändring i olika kategorier som i vilken omfattning samt i vilken takt förändring skett, när effekten av förändring sker, om den är av strukturell eller kulturell art, samt huruvida den är planerad. Vid en *strukturell förändring* sker en förändring av den formella strukturen som t.ex. arbetsfördelning och styrning. Vid *förändring i kulturen* är det attityder, åsikter och uppfattningar hos de anställda som förändras. Ofta går struktur och kultur förändringar hand i hand, sker en förändring i den ena blir det en reaktion i den andra och vice versa .

Rafferty och Griffin (2006) utförde en undersökning i offentlig sektor för att ta reda på vilka som är de mest påtagliga aspekterna av förändring som individen upplever samt hur individen uppfattar att förändringen påverkar faktorer som arbetstillfredsställelse och önskan att lämna organisationen. De tre aspekter av förändring som författarna identifierade var förekomst av förändring, omfattning av förändring samt planering av förändring. Då en individ uppfattar att en förändring är planerad påverkar det attityden till förändring på ett positivt sätt och främjar arbetstillfredsställelsen och chansen att individen vill lämna organisationen minskar. Då förändring upplevs som ett ofta förekommande fenomen skapar det osäkerhet hos den anställde vilket påverkar arbetstillfredsställelsen negativt vilket i

sin tur bidrar till önskan om att lämna organisationen. En väl planerad förändring upplevs ha positiv effekt på arbetstillfredsställelsen och därmed minskar chansen att individen önskar lämna organisationen. Då en förändring upplevs så omfattande att den påverkar väsentliga organisationsegenskaper, som sättet att arbeta på, värderingar samt strukturen finns ett samband mellan förändring och att lämna organisationen. Ledarskapet spelar också en roll för attityden till förändringar. Det visade sig att ett stödjande ledarskap hade stor inverkan på attityderna hos de anställda i positiv riktning.

2. Teoretiska utgångspunkter

2.1 Organisationsteori

Organisationsteorin kan vara ett verktyg för bland annat förståelse och lösning av problem i en organisation. Hur organisationsteorin kan användas som ett verktyg i den här uppsatsen är genom att sätta ljus på hur attityder och handlingar påverkas, formas samt skapas av de egenskaper organisationen har. Organisationens *formella drag* påverkar beteende och processer inom organisationen som motivation, kommunikation, beslut och förändring. Organisationens *informella drag* kan också förklara beteendet i en organisation. Informella drag avser personliga samt sociala förhållanden det vill säga hur relationer mellan personerna i organisationen ser ut. Ett tredje område att studera för att förstå beteende i organisationer är faktorer i *omvärlden*, beroendet mellan omvärlden och organisationen kan ha inverkan på individens beteende eftersom omständigheter i omvärlden kan leda till osäkerhet men också utöva ett yttre tryck på organisationen.

Organisationens struktur reglerar de anställdas beteende i formella organisationer eftersom dess uppgift är att visa på hur arbetet fördelas, hur fördelning av auktoritet ser ut, samordning och kontroll av uppgifter i en organisation. Strukturens utformning ger även riktlinjer och sätter gränser för handlingsfrihet i arbetet. Positiv inverkan på beteendet ger strukturen då den bidrar med stabilitet genom att alla vet vem som gör vad och hur. Negativa inverkan på beteendet har strukturen om den bromsar utvecklingen. Vidare kan det som kännetecknar en organisation vara de gemensamma mål som personalen förenas kring samt de riktlinjer som möjliggör samordning av målen. Uppgiften i en

organisation är att omskapa resurser till antingen produkter eller tjänster.

Omvandlingen till produkt eller tjänst kallas transformeringsprocess där tanke och handling utgör organisationsbeteendet.

Handlingsfrihet i en organisation begränsas eller ökas beroende på av var och av vem beslut tas. Antingen har organisationen ett centraliserat eller ett decentraliserat stysätt. Centralisering innebär ofta att handlingsfriheten för de anställda är liten eftersom delaktighet i beslut är begränsad eftersom den tas på en högre nivå inom organisationen. Decentralisering innebär att ansvar förskjuts nedåt i organisationen och ger de anställda möjlighet att ta beslut. Decentralisering kan ses som ett sätt att få nytta av de anställdas kunskap och erfarenhet vilket ökar deras handlingsutrymme (Jacobsen och Thorsvik 2002).

2.2 Social kognition

Det perspektiv som fokuserar på attityder är kognitiv teori. Kort innebär kognitiv teori organisering av inkommande information vilket sker genom att kategorisera och tolka detta. Fokus ligger bland annat på tankeprocessers uppbyggnad, hur tankeprocesser påverkar uppfattning och förståelse av världen och hur detta påverkar beteendet (Nilsson1996). Augoustinos och Walker (2005) tar i sin bok om social kognition upp att ämnesområdet sätter fokus på informationsprocessandet hos människan samt att svar på människors beteenden som något individ betingat .

Ett sätt att beskriva attityder inom socialpsykologin är att se dem som en varaktig värdering av människor, objekt eller idéer som kan vara antingen positiv eller negativ (Aronson, Wilson & Akert 1997). En utveckling av denna beskrivning

görs i Angelöw och Jonsson (1990) om attitydbegreppets tre beståndsdelar. En beståndsdel består av *tankar* vilket avser de föreställningar och idéer vi har om ett objekt, en situation eller individ. Den andra beståndsdel avser de *känslor* vi har mot ett objekt, en situation eller en individ. Den tredje beståndsdel avser *handling* det vill säga vår benägenhet att handla på ett visst sätt i förhållande till den aktuella situationen eller personen. Vidare förmedlar attityder en persons värdering av ett objekt, en situation eller en annan person enligt Augoustinos och Walker (2005).

Attityders uppgift, enligt Angelöw och Jonsson (1990) är att bistå med förståelse av världen och händelser omkring oss, utgöra grund för tolkning av vår vardag, ge uttryck för individens värderingar och synpunkter. Fler exempel på attityders uppgift nämner Augoustinos och Walker (2005) som att sovra intrycken från vår omvärld. Vidare menar författarna att konstruktionen av attityder bör betraktas som ett adjektiv eftersom attityden är just en beskrivning som hänvisar till både synliga och icke-synliga beteenden som används för att förstå världen runt oss.

Det som hittills beskrivits om attityder har haft fokus på individen och att det är inom den som fenomenet attityder bör studeras men enligt Augoustinos och Walker (2005) gör detta att inget ljus faller på det sociala livet. Attityder har även sociala funktioner som framträder då det sätts in i ett socialt eller samhälleligt sammanhang. Författarna hävdar att det är i samhället, i grupper samt i symboler som själva upprinnelsen till attityder finns. Då författarna trycker på språkets betydelse för förmedling av attityder som värderingar är det interaktion och kommunikation med andra människor som bör studeras för att förstå attityder.

Genom att attityder delas och förmedlas av sociala grupper bidrar de även med identitetsskapande för individen samt ger kulturell mening och innehåll i individens vardagsliv.

3. Metod

3.1 Val av metod

Jag har i den här uppsatsen använt mig av semi - strukturerade intervjuer. I analysen har jag tillämpat en kvalitativ ansats. Vid en semi - strukturerad intervju nämner Bryman (2002) att möjlighet till att ställa uppföljningsfrågor till respondenterna finns då intervjuaren uppfattar ett svar som viktigt. Utgångspunkt vid användandet av hermeneutisk forskningsmetod är att tolka mening i handling (Sapsford och Still 2003). Vidare menar en annan författare att handlingar är styrda av avsikter. Förhållningssättet innebär att ge förståelse genom förklaring av dessa avsikter med handlingarna. Att uppfatta den sociala verkligheten handlar om att tolka samt förstå den. Den sociala verkligheten uppfattas som något redan strukturerat och meningsfullt vilket, till följd av tolkning och förståelse, leder till att det är inte hela verkligheten som individen upplever utan endast fragment av den. Samhället är en intersubjektiv eller mellan mänsklig förståelse mellan människor vilka gemensamt bidrar till ett samhälls sammanhang Nilsson (1988). Sapsford och Still (2003) menar att individen är i sin värld utsatt för påverkan av flera faktorer som påverkar känslor och handling men även avgör av vad vi kan bli. Några faktorer som påverkar är omedvetna, andra avser relationer till personer i vår omvärld samt den kultur som omger oss. Trots att den påverkan som ovan nämnda faktorer utgör så finns det utrymme för förändring. Genom att bli medveten om att och hur vi är utsatta för påverkan samt möjlighet till att välja finns chans till att skapa något annat. Nilsson (1988) menar att individen själv har förmågan att kunna definiera samt även omdefiniera situationer.

3.2 Urval

De förändringar som skett inom förskolan har varit en process som pågått i närmare tjugo år. Jag har i min uppsats valt att begränsa mig till de förändringar som skett de senaste tio åren. När jag sökte respondenter till uppsatsen hade jag bestämt mig för att de skulle ha arbetat inom förskolan i minst tolv år. Tanken från början var att även inkludera män samt barnskötare. Männens frånvaro i den här uppsatsen kan förklaras med hjälp av fakta från Skolverket som säger att knappt tre procent av personalen inom förskolan är män (Skolverket 2007) vilket gör dem svåråtkomliga. Av en slump visade det sig att alla respondenter som visade intresse för att delta i studien hade förskollärare utbildning. De som deltog i studien var sex stycken kvinnliga förskollärare. Åldern varierade mellan 38 och 52 år. Antal år i yrket varierade mellan 14- 27 år. De jobbade alla inom samma kommun, under samma områdesenhet men på två olika förskolor och på fyra olika avdelningar. Fem personer arbetade på avdelningar med barn mellan tre och sex år medan en person arbetade med barn mellan ett och tre år. Personaltätheten varierade mellan avdelningar och förskolor, i vissa fall fanns tre heltidsanställda och i andra fall en något lägre personalbemanning. Storleken på barngrupperna var sexton stycken barn på småbarnsavdelningen medan på avdelningarna för de äldre barnen varierade storleken mellan tjugo och tjugotre stycken barn. Variationen i antalet barn kan förklaras med hur personaltätheten ser ut. Studien genomfördes i samtliga fall på respondenternas arbetsplats. De namn som förekommer i resultat delen är påhittade.

Insamling av data skedde genom intervjuer utifrån en semistrukturerad intervjuguide uppbyggd efter teman för att erbjuda flexibilitet men ändå en viss

struktur under intervjun. De intervjuade ombads att ge sin syn på sin arbetssituation utifrån teman om, förändring, arbetet i den dagliga verksamheten. Under temat förändringar ingick frågor om strukturella förändringar samt reformer. Ytterligare teman var yrkesroll samt framtid och utveckling av förskolan. Förutom bakgrunds fakta inleddes intervjuerna med frågan om val av yrke. För att undersöka frågornas tillförlitlighet gjordes en pilotintervju. Under pilotintervjun uppfattade respondenten två stycken frågor som luddigt formulerade vilket jag tog i beaktande inför kommande intervjuer. Att komma i kontakt med respondenter skedde i olika försök. Det första steget var via mejl till rektorer inom förskolan. I mejlet bad jag om att få samtycke samt en önskan om att vidarebefordra ett deltagarbrev (se bilaga 1 och 2) till anställda. I både mejl till rektorer och i deltagarbrevet gavs en kort information om utbildningen i socialpsykologi, att jag sökte respondenter till intervjun, teman på frågor, anonymitet mm. Detta genererade inga respondenter. Ytterligare försök gjordes genom att personligen presentera mig på förskolor för att på detta sätt komma i kontakt med personer som skulle kunna tänka sig delta. På detta sätt kom jag i kontakt med en rektor som lovade förmedla vidare informationen till sina anställda men detta gav heller inga respondenter. Då tiden för uppsatsen var begränsad kom jag i kontakt med respondenter via kontakter vilket alltså skedde i samtliga sex fall och kan ses som ett bekvämlighetsurval. Eftersom det blev ett bekvämlighetsurval röjdes min identitet, att respondenterna fick reda på att jag själv hade erfarenheter av arbete inom barnomsorgen. Information gavs om att intervjuaren önskade få ökad förståelse för respondenternas arbetssituation utifrån ovan beskrivna teman. Information om utbildningen på det socialpsykologiska programmet, frivillighet

samt möjlighet att avbryta intervjun gavs inledningsvis till samtliga respondenter. Samtycke om bandinspelning efterfrågades och erhöles av samtliga innan intervjun inleddes. Efter intervjun tillfrågades huruvida respondenten hade något att tillägga. Längden på intervjuerna varierade mellan 35-60 minuter. Materialet från intervjuerna transkriberades och lästes igenom för att få en helhetsbild av materialet för att sedan spegla mångfalden av synsätt på förändringar hos sex anställda inom förskolan.

4. Resultat och analys

Inledningsvis började jag fråga respondenterna hur det kom sig att de börjat jobba inom barnomsorgen för att skapa mig en bild av hur de tänkte kring förskolläraryrket samt vad det var som tilltalade dem med barnomsorgen. Svaren som gavs var att det verkade vara ett jobb att trivas i där man kan tillföra något men även få något tillbaks, ett fritt yrke där man kan betyda något för någon annan på ett mänskligt plan samt önskan om att få jobba med människor. En respondent, Anna, berättade att hon såg barn som positiva samt att ”de är i början av livet”. I samtliga fall, utom ett, hade val av yrke gjorts i tjugooårsåldern. För tre av respondenterna fanns från början tankar på att bli lärare och, i ett fall socionom, men tillfällighet eller praktikplats klargjorde deras val.

4.1 Kort om vad de anställda ser som förändringar i förskolan

Då respondenterna tillfrågades om huruvida och i så fall vad de upplevde som en förändring inom barnomsorgen den senaste tio årsperioden gavs varierande svar. Svaren varierade med avseende på antalet förekomna förändringar, i vilken omfattning de skett, vilken typ av förändring, samt synen på förändringens inverkan. Nästan samtliga respondenter nämnde förändringar som färre personal, fler barn och därmed större barngrupper. Övriga förändringar som nämndes av respondenterna var en upplevelse av ökade krav till följd av fler arbetsuppgifter, till följd av nedskärning av städ och kökspersonal men även krav från rektor och skolnämnd. Vidare nämndes att sex och sju åringar gått över till skolan vilket lett till fler och yngre barn i förskolan. En respondent upplevde att hon i mötet med nyutexaminerade förskollärare märkt av att utbildningen förändrats sedan hon

utbildade sig. Under intervjuernas gång återkom andra exempel på förändringar som att barnen förändrats till följd av övriga samhällets genomsyrning av stress. Mer nyligen genomförda förändringar som nämndes var att den så kallade pedagogiska måltiden där pedagogerna äter gratis tillsammans med barnen tagits bort.

I mitt material framkommer överlag att olika förändringar generat både negativa och positiva attityder för hur man ser på det dagliga arbetet. Indikationer visar att både strukturella förändringar och reformer till viss del haft inverkan på dessa tankar. Förändring relaterade till struktur nämns av fem av respondenterna som att fler arbetsuppgifter lagts på dem varav en del av administrativ art som en föreståndare skötte förut. I fem fall visar respondenternas svar på att olika förändringar resulterat i en mindre lyckad kombination. I sina svar ger respondenterna även uttryck för att olika resurser har betydelse för, på vilket sätt det dagliga arbetet kan bedrivas. Resurser som nämns av respondenterna avser utbildning, tid, reflektion, pengar samt personal.

4.2.1 Det dagliga arbetet utifrån strukturella förändringar

4.2.2 Relationen mellan rektor och anställd

Då jag inte kunde förutsätta att respondenterna skulle nämna några förekomna förändringar läste jag upp ett påstående hämtat från tidigare forsknings resultat om förskolan. Jag nämnde att rektorer inte är tillgängliga i lika stor utsträckning som förut och frågade sedan om det var något som de märkt av i sitt arbete. I samtliga fall var det något som skett även i deras verksamhet. På frågan om vad det haft för betydelse för den anställde och dennes arbete kan jag i resultatet urskilja två

gemensamma faktorer hos respondenterna, dels rektorns betydelse för den enskilde samt betydelsen för den övriga verksamheten. Fyra respondenter ansåg att det uppstått ett fysiskt avstånd mellan dem och rektor då rektor har sitt kontor på annan plats än förskolan. Cissi beskriver detta avstånd som en fysisk distans i rummet vilket leder till distans även på andra håll. Denna distans får enligt Cissi som följd att rektor inte känner de anställda. Hon säger

”Jag tycker att en rektor som inte är så i verksamheten kan egentligen inte skaffa sig en tillräckligt god bild av hur medarbetarna sköter sitt arbete. Man kan inte göra det. Om man kommer några gånger kanske i månaden och ser några lösryckta situationer här och var så har man bara de lösryckta situationerna. Man har inte hela bilden utan de får nog bara försöka skapa sig den bilden” (Cissi)

Cissi säger också att en ökad distans gjort att det lätt uppstår missförstånd mellan rektor och personal eftersom de ses sällan samt att när de väl ses är dagordningen full med punkter som ska gås igenom.

Att rektor gör sig en bild av sina anställda ser Anna som en förutsättning eftersom den utgör grund för utvecklings och lönesamtal. Anna menar vidare att de klarar sig på egen hand i det vardagliga arbetet men att det ibland hade varit bra att ha någon att vända sig till. Beata ansåg att det i vissa sammanhang skulle vara bra att ha en rektor närvarande som beslutsfattare men ser samtidigt att något positivt kommit ur rektorns frånvaro, personalen har lärt sig att ta beslut. Andra respondenter ansåg att rektorns brist på närvaro betytt att de inte fått bekräftelse i det egna arbetet,

uppfattning om barnen i verksamheten minskat samt brist på stöd i föräldrakontakten. Att inte ha en chef på plats ser Daga som negativt för hennes arbete då tid tas från barnen och läggs på andra uppgifter som till exempel att försöka få tag på rektorn vilket hon ser som stressande. Daga ger ytterligare ett exempel då det varit bra med en rektor att kunna tillfråga, att slippa ”en massa onödigt spekulerande”.

4.2.3 Fler arbetsuppgifter

Förutom att relationen till sin rektor förändrats när denna inte finns på förskolan har strukturella förändringar gjort att personalen fått fler arbetsuppgifter. Hur respondenterna ser på dessa tillkomna arbetsuppgifter samt hur de påverkar arbetet i den dagliga verksamheten skiljer respondenterna åt. Att arbetet förändrats är flera av respondenterna överens om och fyra av dem antyder att det är i negativ riktning. Daga upplever att det blivit både fler och olika typer av krav på henne vilket hon anser bidrar till att skapa en känsla av splittring samt att mycket tid går åt till att hitta praktiska lösningar kring verksamheten och menar på att en närvarande chef hade underlättat. Daga ser förändringen vara till det sämre och uttrycker en önskan om mer tid åt barnen i verksamheten. Cissi menar också att kraven ökat men även arbetsuppgifterna, vilket gör att denna förändring kolliderar med verkligheten. Denna kollision bidrar till brist på kontinuitet i arbetet som i sin tur skapar en känsla av splittring hos henne själv, oro hos barnen och genererar stress hos personalen. Hon påpekar samtidigt att hon har en stor frihet i att utforma innehållet för den dagliga verksamheten och det ser hon som en nödvändig förutsättning. Brist på tid leder till brist på planering och enligt Fredrika tenderar

de att bedriva barnpassning i förskolan. Både Evy och Fredrika har noterat brist på planering vilket har gjort att de ofta fått rätta en del situationer genom att dra nytta av de erfarenheter de utvecklat efter mer än tjugo år i yrket. Evy ser ytterligare en negativ aspekt av tidsbrist, brist i kommunikation, som i sin tur bidrar till irritation både i och mellan arbetslagen.

Evy nämner att fler arbetsuppgifter i kombination med fler barn och mindre tid i barngruppen leder till att tillvaron blir splittrad. Evy ger sin syn på alla de förändringar som hon noterat de senaste tio åren som ”en klar försämring, det är en klar försämring på alla områden”. Vidare menar Evy att en konsekvens är (”---”) ”den psykiska stressen att man hela tiden blir avbruten man hinner aldrig slutföra något.” Efter att jag avslutat bandupptagningen säger Evy viktiga saker som hon noterat som en effekt av det som hon anser är sämre arbetsförhållanden och kan ses som en fortsättning på det hon nämnde i den bandade intervjun om psykisk stress. Hon är angelägen om att jag noterar det hon säger. Under senare år har hon märkt av att hon i mitten eller i slutet på varje termin blivit sjuk rent fysiskt. När hon beskriver sina symptom gör hon det genom att likna dem vid ”att hoppa av en karusell -allt snurrar”. Hon avslutar med att poängtera att hennes arbete är roligt men jobbigt.

Enligt Cissi har personalen försökt framföra sina åsikter om sin arbetssituation men inte fått något gehör från sin rektor.

[rektorn] ” är på något sätt som en länk mellan skolnämnd och oss som står på golvet lärare, förskollärare och barnskötare. Eftersom de oftast inte är närvarande så...är de inte en länk åt båda håll. Jag upplever och jag vet att många med mig också upplever det att de inte riktigt lyssnar på det vi säger. Om vi säger att det här

går inte, vi hinner inte, vi fixar inte det här, då lyssnar de inte på det. De tar oss inte på allvar.” (Cissi)

Två av respondenterna har en annan syn på de förändringar som skett. Beata anser att de nya arbetsuppgifterna innebär ” mycket administrativt och det tycker jag har ökat sen jag började här. Samtidigt så är det roligt för det tydliggör vårt arbete mer”. Anna ger även hon ut ryck för en positiv inställning till sitt arbete. På frågan om det stämmer och varifrån denna inställning i så fall kommer ifrån förklarar hon med att kollegorna på hennes förskola peppar varandra, vilket hon ser som orsaken till att hon klarar av även negativa förändringar. Hon konstaterar att verkligheten är som den är och att man får göra sitt bästa för att jobba bort det negativa. Hon säger vidare att det

”finns säkert mycket som är negativt ”...” men det hjälper inte mig om jag går och tänker på det ”...” ska jag fortsätta måste jag ändå se det positivt. Det som inte är det får man försöka lösa, det jag inte kan lösa kan jag inte. Ekonomiska frågor ”...” styrs någon annanstans ifrån ”
(Anna)

Annas syn delas till viss del av Beata som arbetar i samma arbetslag. Beata ser det som att trivsel, arbetssätt och samma syn bidrar till en positiv inställning till arbetet.

4.2.4 Analys

Några respondenter pratar om de förändringar som skett i deras dagliga arbete i och med att de fått fler uppgifter förutom att bedriva den pedagogiska verksamheten. Några av respondenterna anser att fler arbetsuppgifter bidragit till att deras arbetsdag blivit mer splittrad. Cissi som är en av dem som uttrycker sig kritiskt till att de fått fler arbetsuppgifter säger att de inte bli lyssnad till när de framför sina åsikter till rektor. Även Fredrika för ett resonemang kring fler arbetsuppgifter och fler barn. Fredrika nämner i detta sammanhang att förskollärare yrket inte är en profession vilket hon menar på innebär att de inte har någon legitimitet och att de inte blir tagna på allvar. Vidare menar Fredrika att om förskolläraryrket hade varit en profession med erkänd legitimitet på området barn hade de blivit tagna på allvar av bland annat politiker.

Den situation som uppstått i förskolan, till följd av både strukturella förändringar samt reformer har gjort att flera respondenter upplever sin arbetsdag som splittrad då gränsen för vad som ingår i arbetet tänjts ut genom åren. Det tycks som om förskolläraryrket är långt ifrån att kunna bli en profession eftersom respondenterna säger att de nu ska kunna lite om mycket vilket gör att de får liten möjlighet att kunna använda och utveckla sina kunskaper som de fått genom utbildning. Barnens pedagogiska verksamhet, får konkurrens och i vissa fall stå tillbaka då även andra uppgifter fallit på förskollärarnas lott.

4.3.1 Reform - införandet av en läroplan

Även frågan om läroplanen var av mig ett bestämt tema som jag tog upp och som respondenten fick fundera kring. Samtliga respondenter ser läroplanen samt dess innehåll som en positiv förändring. För att beskriva betydelsen av läroplanen och vad den bidragit till förskollärarnas arbete använde de bland annat ord som, ett stöd för dem själva samt att den visar på ett pedagogiskt syfte med verksamheten. Det pedagogiska syftet framhålls av tre respondenter som bra för det visar på att de som förskollärare inte enbart ägnar sig åt barnpassning. De flesta ansåg också att läroplanen stärker dem i deras yrkesroll. En respondent ser det som att läroplanen visar på professionalism och ger förskollärare samma status som lärare. Även om de flesta uttrycker sig i odelat positiva ordalag så har ett par respondenter en mer nyanserad bild vad gäller genomförandet av läroplanen. De nämner att läroplanen även medfört krav som tillsammans med de villkor, som de flesta vid flertalet tillfällen återkommer till under intervjuerna, fler barn och mindre tid, har svårigheter att möta. Evy är en av dem som hänvisar till hur det dagliga arbetes villkor har inverkan på hur personalen använder sig av läroplanen. Hon menar vidare att läroplanen är ett positivt dokument men att fler barn gjort att de inte hunnit med. Vidare menar Evy att skrivandet eller dokumentationen som läroplanen förespråkar är ett mödosamt moment.

”Jag känner att det är för lite planeringstid för att hinna med detta, skriva ned och koppla till läroplanen. Man lägger mycket kraft på att skriva och vem läser detta och vem bryr sig kan man fråga sig.” (Evy)

Ovan citat är hämtat ur ett sammanhang där Evy pratar om att rektorn bytts ut och jämfört med rektorn innan har detta byte varit negativt för deras möjligheter till planering och reflektion. Hon hävdar därför att rektorn har en viktig roll för att skapa tid avsatt till planering.

Några av respondenterna menar på att de anställda själva har en valmöjlighet att bestämma hur omfattande denna dokumentation behöver vara. Cissi menar att de som förskollärare spelar en viktig roll för hur de presenterar läroplanen praktiskt för föräldrarna, eftersom den inte läses av dem som pappers dokument. Anna har en syn som liknar Cissis och säger att det inte är någon idé att skriva långa uppsatser som hon uttrycker det, eftersom inga föräldrar läser det. Istället får de anpassa skrivandet till en omfattning som är lagom både för personalen och för föräldrarna.

Fredrika har lagt märke till en annan problematik kring läroplanen

”...” det finns alltså ingenting som är dåligt med läroplanen annat än att kommunen inte klarar av se till att det hålls. Att man inte kan erbjuda det som står i läroplanen. Att man inte har kompetensen, vi har inte tiden det är väl det som är negativt” vilket innebär att ...indirekt inte vi heller då eftersom det saknas tid och resurser ” (Fredrika)

När jag frågar Fredrika hur hon tänker kring att personalen, till följd av resursbrist, inte kan följa läroplanen säger hon att det är lätt att anklaga sig själv. Hon menar vidare att hennes fleråriga erfarenhet i yrket lett till insikten om, att skulden ska läggas någon annanstans istället. Den som är skyldig är kommunen som är hennes

arbetsgivare. För egen del menar Fredrika att (”---”) ”man bara konstaterar att här finns stora brister”.

Vad som sammanfattar det som nästan samtliga respondenter gett uttryck för, är hur verkligheten och intentioner som de anställda har oftast inte går ihop. Cissi som i sin intervju funderar en del kring teori och praktik konstaterar

(”---”) i teorin fungerar ju allt (”---”) den [läroplanen] är alltså jättebra man måste ha den där teori idealvärlden. För att har man inte den får man inte höjd på saker (”---”) men i verkligheten så är det inte bara fantastiska pedagogiska situationer” (Cissi)

Om att inte få lämpliga resurser säger Fredrika att det inte är helt lätt att följa läroplanen eftersom hon anser att förskolan inte får tillräckligt med ekonomiska resurser. De ekonomiska resurserna är inte den enda hon nämner även att personalen inte har tillräcklig kunskap att kunna tillämpa de riktlinjer som finns i läroplanen eftersom kommunen inte satsat på fortbildning för de anställda. Ytterligare en respondent pratar om resursbrist, tid, som en orsak till varför det är svårt att följa läroplanen. Resurs bristen kan ses som en konsekvens av större barngrupper. Evy nämner att den ojämnhet som uppstår i de ekonomiska resurserna som tillförs förskolan bestäms helt och hållet utifrån kommunalpolitikens ekonomiska prioriteringar.

4.3.2 Analys

Hur respondenterna ser på hur de ekonomiska resurserna till förskolan fördelas uttrycks av de flesta i ganska negativa ordalag. Ett sätt att förstå vad som

påverkar de anställdas beteende i organisationer är att ta en närmare titt på beroendet mellan omvärlden och organisationen. I organisationsteorin diskuteras den externa otryggheten, faktorer i *omvärlden*, som en faktor som har inverkan på hur personalens attityder och handlingar formas. Svar från flera av respondenterna i den här uppsatsen pekar mot att omvärlden politik och ekonomi påverkat förskolan och hur de som pedagoger arbetar där. Enligt Evy har det varit en osäker tillvaro för dem då de inte vetat från år till år hur mycket pengar förskolans verksamhet ska få. Otryggheten ligger i att deras verksamhet styrs av de ekonomiska prioriteringar som kommunpolitiker gör.

4.4 Reform- ökad tillgänglighet till förskolan

Detta tema initierades också av mig. På frågan om reformer som syftat till ökad tillgänglighet skiljer sig respondenternas svar med avseende på grad av påverkan i det dagliga arbetet. I tre fall uppges det inte vara något som berör det dagliga arbetet, för att endast ett litet antal barn eller inga barn tillkommit till följd av reformen. Fredrika ser reformen i sig som ”jättepositiv”. Fredrika är den av respondenterna som gör en uttalad koppling mellan reformer för ökad tillgänglighet och större barngrupper. Det hon tycker är trist är att de barn som endast femton timmar i verksamheten, inte räknas på pappret men i verkligheten kräver de uppmärksamhet, tid, planering med mera. Hon säger att

”Jag har liksom inget negativt att säga om det annat än att barnen kommer utöver, de räknas inte som hela personer, det är synd. För det är ju, de tar ju faktiskt lika mycket tid i anspråk som ett barn som är 40 timmar (”---”) Så

det är en arbetsbelastning, självklart är det det, annars skulle vi kanske ha haft en barngrupp på 19-20.” (Fredrika)

Trots detta menar Fredrika att (”---”) annars gör man så gott man kan, det finns inget annat alternativ. Utan man får gilla läget.” Som en följd av reformen maxtaxa tycker två respondenter att barnen har längre dagar i förskolan. Att fler barn vistas där längre dagar gör att vissa situationer, som exempelvis mat situationerna, påverkas negativt.

Längre dagar för barnen innebär att det är svårt att få personalens tider att räckta till över dagen och personalen hjälper varandra mellan avdelningarna med att öppna och stänga förskolan. En respondent anser att det är okej med fler barn bara det fanns mer personal eftersom det på morgonen och förmiddagen är den tid på dagen då nästan hela barngruppen är där men endast två stycken personal. Cissi beskriver verksamheten som sårbar eftersom det vid vissa tidpunkter på dagen är så få vuxna som jobbar med många barn vilket gör att inget får gå fel, som till exempel att något barn gör sig illa eller att en personal måste gå ifrån. För få vuxna på det stora antalet barn oroar Evy, hon menar på att barnens trygghet blir lidande. Vidare nämner hon att det är underligt att det inte skett fler olyckor eftersom ”barnen får vara så mycket utan att en vuxen ser dem”. En annan förändring till följd av maxtaxan har skett hos föräldrarna enligt Evy. Förr betalade föräldrarna för den extra tid som var utanför schemalagd tid men idag, med maxtaxan behöver de inte göra det. Hon ser det som att föräldrar blivit nonchalanta med barns lämning och hämtnings tider vilket också påverkar förskolans verksamhet. Fredrika nämner också att som en följd av fler barn gjort att hon ibland fått arbeta övertid. Att ha liten möjlighet till planering anser hon vidare

bidrar till brist på reflektion och berättar att planering sker i bilen till jobbet och reflektion i bilen på vägen hem.

4.5 Tankar om yrkesroll

På frågan hur respondenterna ser på sin yrkesroll samt huruvida den förändrats de senaste tio åren har samtliga respondenter en positiv syn på sin yrkesroll. De ger en väldigt målande och genomtänkt beskrivning av vad deras uppgift som förskollärare går ut på. Hur de uttrycker sig i ord samt ansiktsuttryck gör att det är väldigt uppenbart att de är stolta över sitt yrke samt att de tar sin uppgift på största allvar. Här kommer jag endast att nämna ett axplock av vad de nämnde. Huruvida de skett någon förändring av deras roll som förskollärare skiljer svaren åt men gemensamt för de flesta är att de hänvisar till yttre förändringar som påverkat verksamheten. Respondenterna beskriver sin roll som förebild för barnen, att alla ska känna att det är roligt att gå till förskolan, att de har roligt när de är där. Ytterligare beskrivningar var lyhördhet för att verklighetsanpassa verksamheten utifrån gruppens men även det enskilda barnets behov, vara lyhörd för vad barnen vill och ha det som utgångspunkt i det dagliga arbetet. Cissi berättar om sin bild av förskollärare rollen som mångfacetterad. Förutom att hon anser att hon är lärare i förskolan beskriver hon sin roll som

(“---”) att man ska vara tusenkonstnär på något sätt. *Det är roligt men samtidigt inte möjligt. Man kan inte vara bra på precis alla områden på alla aspekter som en människa har*. ”Idag ska man kunna så mycket, man ska ha en viss form av akademisk nivå, man ska vara social och trygg och ha varm och stor famn i hallen och andra situationer också.

Du ska vara kreativ och påhittig ”...”du ska helst var duktig på inredning, se möjligheter i varenda hörn ”...” du ska vara ordningsam med papper, hålla i ordning på papper, datum och listor och nu ska man var jätteduktig på dator.”(Cissi)

Daga ser sin roll som en person som ska inge förtroende för barnen och deras föräldrar. Vidare menar Daga att förskolan ska vara förknippad med något positivt. Förtroendet är viktigt för att föräldrarna inte ska behöva ta med sig tankar till jobbet rörande huruvida personalen tar hand om barnet ordentligt. Daga uttrycker det som ” Det ska de inte behöva tänka ens” .

Avslutningsvis får Annas syn på sin roll vara en sammanfattning av vad jag anser gemensamt för samtliga respondenters syn på förskollärarens roll

”En stor roll ” och ”...en viktig roll. Man har en viktig roll. Så att...fast det är ingenting man kan gå runt och fundera på hela tiden hur jätteviktig man är, då får man stora skälvan när de pratar om hur viktig den här tiden är (...) man får göra det bästa av situationen hela tiden efter de förutsättningar som man har” (Anna)

4.6 Yrkesrollen i ett tioårsperspektiv

På frågan huruvida deras roll förändrats återkommer nästan samtliga respondenter till yttre omständigheter. Saker runtomkring har förändrats som kommunens ekonomiska anslag till förskolan samt förändringar i övrigt. Två respondenter anser att de förändringar som de märkt av i sin roll har skett på grund av egen personlig utveckling och erfarenhet. Vidare menar några respondenter att

läroplanen inneburit en förändring i positiv riktning. Fyra respondenter ger uttryck för att det uppstått en negativ spiral där fler barn kräver ytterligare resurser det vill säga tid, reflektion och pengar samtidigt som det är just dessa som är en ständig bristvara. Det gäller att hitta ett sätt att hantera detta och Anna har gjort valet att inte låta större barngrupper påverka hennes arbete. ”Det har ju jag bestämt mig för. Ska jag fortsätta med det här så måste jag tänka positivt ” och

”När man har diskuterat och när man hör det är så dåligt och det är så jobbigt då blir ju allt så fruktansvärt tråkigt och jobbigt om man hela tiden går och tänker på att nu har vi tjugotvå barn ”...” då orkar man inte själv heller.”

Evy tycker att

(”---”) det blir mycket diskussioner över banens huvud om saker som inte alls egentligen handlar om här och nu för barnen. Våldigt mycket sådant prat runt om verksamheten istället för att göra något i verksamheten” (Evy)

Fredrika uttrycker förändringar som skett som att ”..ha fler bollar i luften konstant hela tiden”.

På frågan om huruvida respondenternas syn på vad som är förskolans uppdrag förändrats de senaste åren hade som syfte att återigen ta reda på huruvida de för undersökningen relevanta förändringarna inverkat på tankar om arbetet. Cissi menar att mycket annat kommit till vilket gör att personalen inte kan utföra den arbetsuppgift som de som förskollärare blivit föreskrivna av Skolverket och utbildningsdepartementet. Trots att det skett förändringar i yrket menar Cissi att hennes syn på förskolans uppdrag inte förändrats. Vidare menar Cissi att

personalen många gånger är så upptagna att de ”förmedlar en bild till barnen att fröknarna inte har tid”. Cissi menar på att det inte är lätt för barnen att försöka göra sin röst hörd när personalen är upptagna och oftast är det djungelns lag som gäller, den som har starkast röst hörs. De anser att förskollärares yrkesroll har höjts i och med läroplanen som de ser som ett verktyg som hjälper dem i deras dagliga arbete. Beata tycker att läroplanen ”visar på att förskollärare har ett viktigt uppdrag”. Daga och Evy anser att förskolans uppdrag ändrats till att vara inriktat på lärande. Fredrika ser det som att det är inte hennes syn som förändrats och inte hennes roll för barnen utan omständigheterna runtom

”Samhällets krav på förskolan gentemot kommunens krav på vår verksamhet att vara så billig som möjligt, så stora barngrupper som möjligt, ingenting får kosta något. Det gör att man jobbar under andra förutsättningar, billigare förutsättningar, sämre verksamhet, mindre barnfritid. ”... ” (Fredrika)

4.7.1 Framtid och utveckling för förskolan

På frågan hur respondenterna ser på utvecklingen och framtiden för förskolans verksamhet svarar samtliga respondenter att de ser ljust på framtiden. Flera av dem nämner att det är på förskolan som politiker borde satsa pengar. Varför förskolan borde prioriteras ges när några respondenter hänvisar till den debatt som förts av personal inom skolan om att lärare får lägga mycket tid på ungdomar på glid, åtgärda bristande kunskaper i basämnen samt vidta åtgärder mot mobbing. Mycket av detta, anser respondenterna aldrig hade behövt inträffa om de

i förskolan haft resurser som tid, pengar och personal för att fånga upp dessa ungdomar redan som barn. En respondent ställer sig frågan hur man ska väcka uppmärksamhet och medvetenhet hos politiker. Evy funderar kring ”(...) hur ska vi få dem att se verkligheten. Jag vet inte. Vi anses bara som gnälliga om vi talar om hur det är.” En annan respondent anser att de anställda själva måste visa på att de under rådande förutsättningar inte kan uppnå de mål som finns i läroplanen på grund av bristande kompetens samt att barnantalet är alldeles för högt.

4.7.2 Analys

Hur se på förändringar och hur hantera dem diskuteras av Angelöw i termer av hur den enskildes handlingsutrymme påverkas av förändringen samt huruvida den har någon inverkan på individens välbefinnande. Lidholts resultat visar hur förskolepersonalens upplevelse av en förändring har inverkan på hur de förhåller sig till förändringarna. I mitt resultat är det uppenbart att hur respondenterna upplever och tänker kring de förändringar som skett skiljer sig åt. Även hur de handlar i denna förändringens era skiljer dem åt. Anna och Beata är två respondenter som tydligt ger uttryck för att det trots förändringar inte är något som påverkar dem i det dagliga arbetet. Anna säger ”att allt och inget förändrats ” och både till det positiva och negativa men att i det stora hela får man bestämma sig hur man ska se på dessa förändringar. Genom att inte fokusera på det som är negativt samt att ha kollegor som delar detta synsätt menar dessa två kvinnor att de i kommunikation med kollegor lyckats skapa positiva attityder vilket underlättar arbetet. Anna och Beata säger även att de fått ett större handlingsutrymme i sitt arbete i och med förändringar eftersom de nu får ta egna beslut och ha ett större

ansvar för det dagliga arbetet. Deras svar skulle kunna ses som exempel på en förändring som upplevs som stimulerande och ett sätt för dem att kunna utmana sin egen kompetens. De övriga respondenterna ger i varierad grad uttryck för hur förändringar påverkar deras dagliga arbete. Deras tankar och känslor gentemot de förändringar som behandlas i denna uppsats lutar åt ett mer negativt håll. Tre av dem uttrycker sig i ord som att förändringar i det dagliga arbetet bidragit med brist på kontinuitet, att ständigt bli avbruten samt känslan av att vara splittrad nämner även negativa konsekvenser för sitt välbefinnande.

Fredrika säger

”Man får försöka tampas med dom motsättningar som finns mellan våran vilja och kommunens. Det är det det handlar om. Det får man försöka göra det bästa av situationen vilket kommunen vet att vi gör och därför litar de på oss att vi fixar det hur lite pengar vi än får så fixar vi det på något vis. Mer eller mindre” (Fredrika)

I detta citat framkommer baksidan av den som enligt Lidholt är en vanligt förekommande anpassningsstrategi hos personal inom förskola. Lidholt menar på att denna anpassningsstrategi kan vara en utmaning men eftersom personalen är måna om att tredje part, barnen, inte ska bli lidande är det i längden oftast mot personalen själva som det slår tillbaks och de riskerar att bli utarbetade.

5. Diskussion

5.1.1 Metod diskussion

Urvalet gjordes med tanken att har man som anställd inom förskolan arbetat en längre tid inom barnomsorgen har man varit med om förändringar och har en uppfattning om dem. Mitt kriterie var därför att respondenterna skulle ha arbetat minst tolv år. Min avsikt från början var att respondenterna skulle se mig som student från det socialpsykologiska programmet och inte som en person som till viss del själv arbetat inom barnomsorgen. På grund av tidsramen för denna uppsats samt svårigheter med att hitta respondenter kunde intentionen med att inte röja min erfarenhet från barnomsorgen till fullo tillgodoses.

Att få respondenter som var män var också något jag sökte efter men tyvärr ingår inte några män i min studie. En förklaring till varför det är svårt att få manliga respondenter kan fås utifrån statistik från Skolverket 2007. Statistik visar att det är knappt tre procent av alla anställda inom förskolan som är män (Rapport skolverket 302).

Så här i efterhand har nya tankar på utformningen av intervjuguiden kommit fram, där mindre styrning av mina frågor hade varit att föredra. En annan diskussion man kan föra vad gäller vad som kan ha påverkat svaren på mina frågor är att mina frågor sträcker sig från dagsläget och tio år tillbaka i tiden vilket är en lång tid att minnas tillbaka i tiden. Ytterligare faktorer angående tidsaspekten är att nästan samtliga respondenter arbetat omkring tjugo år i barnomsorgen vilket också kan ha påverkat svaren.

Generaliserbarheten av mina resultat är något begränsade av två orsaker. Min intention var från början att få tag på åtta personer att intervjua men nu blev det sex

stycken vilket innebär ett litet urval. Ytterligare faktorer som spelar in vid svårighet med att generalisera resultat är att förskolorna i min studie är belägna inom samma område och troligen är de socioekonomiska likheterna stora. Resultat från Skolverket (2004) visar att det finns skillnader mellan olika förskolors möjlighet att fullfölja sitt uppdrag, genom läroplanen. Förskolornas möjligheter och begränsningar beror på vilka förutsättningar och behov barnen har samt vilken social kontext som förskolan är placerad i. Vid kommuners beslut om hur stora barngrupperna ska vara tar de inte med i beräkningen ovan nämnda faktorer vilket därmed påverkar hur läroplanen fullföljs.

5.1.2 Resultat diskussion

Jag anser mig fått svar på de frågor jag ställde mig inledningsvis om på vilket sätt personalen i kommunal förskola anser att deras attityder till sitt arbete påverkas av de strukturella förändringar och reformer som skett i den svenska förskolan de senaste tio åren.

Resultatet visar att olika personer upplever förändringar på olika sätt. Några av respondenterna anser att de förändringar som skett inte har varit till någon fördel för förskolans verksamhet och det dagliga arbete som sker där. Några av dem som anser att det skett en negativ utveckling av förskolan uppger även att förändringarna haft negativ påverkan på dem själva som stress och andra fysiska åkommor. Två respondenter har en uttalat positiv inställning till de förändringar som skett eftersom de var av uppfattningen att de inte hjälper dem i det dagliga arbetet att se det som är negativt. Jag vill ändå påpeka att alla respondenter uppger trots inställning till förändringarna att de på intet sätt har gett upp sitt arbete och

blivit passiva, de flesta respondenter kom med egna kreativa lösningar på hur man kan arbeta trots vissa förändringar. Jag vill även uppmärksamma läsaren på att även om några respondenters attityder till själva arbetssituationen förändrats i negativ riktning, till följd av strukturella förändringar och reformer är attityden mot själva objektet för verksamheten, barnen, enbart positiv. Samtliga respondenter har under intervjuerna återkommit till att det är barnen man månar om och att de ska få det så bra som möjligt.

5.2 Egna reflektioner kring resultatet

När jag funderat vidare kring de svar jag fått från respondenterna om hur deras arbete faktiskt förändrats genom åren och som jag tolkar det ofta till det sämre har jag slagits av tanken hur det kommer sig att det blivit så här. Det tycks mig som om detta är ett större fenomen än vad jag trodde från början. När jag tänkt vidare lite slår det mig att om attityder sätts in i ett vidare perspektiv som omfattar hela samhället kan ett annat tolkningsredskap genusperspektivet hjälpa mig att se saker som innan intervjuerna inte var uppenbara för mig. Med genusperspektivet som ett tolkningsinstrument synliggörs de tankar och attityder som genomsyrar vårt samhälle om uppfattningen av vad som är manligt respektive kvinnligt arbete. På något sätt har attityderna kring vad som är kvinnligt lönearbete segmenterats både från politikernas håll men även förskollärarnas. För mig verkar det som om politikerna fortfarande har tankesättet att kvinnans uppgift i livet är att ta hand om barn och att förskolan bara är ett annat uttryck för att ta hand om barn i hemmet. Förskollärarna tycks ha identifierat sig med rollen som omhändertagande och vårdande kvinnor och inte som de utbildade pedagoger de faktiskt är.

Respondenterna har gett uttryck som jag tolkar som att de hamnat i en återvändsgränd eller med andra ord en kvinnofälla

Synsättet om att kvinnor ändå gör det de brukar göra fast utanför hemmets väggar kan kanske ses som grund till den låga lönen som personal inom förskolan faktiskt har samt att förskolan inte är ett prioriterat område vad gäller att få ekonomiska resurser. Enligt en respondent liknar hon politikernas syn på förskolan som en väskinlämning det vill säga en slags förvaring i väntan på att åter bli hämtad.

5.3 Fortsatt forskning

Under mina intervjuer kom det fram en önskan om att rektorn borde vara mer närvarande i verksamheten eftersom den rollen är viktig, dels för att styra upp i olika situationer, dels vara ett stöd för personalen. Det vore därför intressant att sätta fokus på interaktionens betydelse mellan rektor och personal.

Referenser

- Angelöw, B (1991). *Det goda förändringsarbetet*. Om individ och organisation i förändring. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. & Jonsson, T. (1990). *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (1997), *Social Psychology* (2:a uppl).
- Augoustinos, M. & Walker, I. (2005). *Social Cognition*. London: SAGE publications.
- Bovey, W. H. & Hede, A. Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes. *Leadership & Organization Development Journal* 2001. Tillgänglig: Google scholar [2008-04-23]
- Bryman, A (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Davies, K. (1996). *Önsknningar och realiteter*. Om flexibilitet, tyst kunskap och omsorgsrationalitet i barnsomsorgen. Stockholm : Carlssons bokförlag
- Devos, G., Buelens, M., & Bouckennooghe, D. (2007). Contribution of Content, Context and Process to understanding openness to organizational change; two experimental simulation studies. *The Journal of Social Psychology*, 147 (6), 607-629. Tillgänglig: ELIN [2008-04-23]
- Ekström, K. (2007). *Förskolans pedagogiska praktik - ett verksamhetsperspektiv*. [Publiserad doktorsavhandling], Umeå universitet: institutionen för Barn- och ungdomspedagogik, specialpedagogik och vägledning, Umeå. Tillgänglig: Google scholar [2008-02-02]
- Gannerud, E. & Rönnerman, K. (2007). *Att fånga lärarens arbete*. Bilder av vardagsarbete i förskola och skola. Stockholm: Liber AB
- Jacobsen, D. I & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur
- Lidholt, B. (1999). *Anpassning, kamp och flykt. Hur förskolepersonal handskas med effekter av besparingar och andra förändringar i förskolan*. [Publiserad doktorsavhandling], Uppsala universitet: Pedagogiska institutionen, Uppsala.
- Nilsson, B. (1988). *Människans ansikten*. Socialpsykologiska aspekter på individ, grupp, samhälle och vardag. Lund: Studentlitteratur
- Nilsson, B. (1996). *Socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur

Sapsford, R. m.fl.,(2003). *Theory and social psychology*. London: SAGE publications

Skolverket 2007a *Lägesbedömning 2007. Bättre koll på läget Kortversion*.
Tillgänglig: Skolverket [2008-02-18]

Skolverket 2007b Beskrivande data om förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, skola och vuxenutbildning. Tillgänglig: www.skolverket.se [2008-02-18]

Skolverket 2006: 288 *Lägesbedömning. Förskola, skola och vuxenutbildning*.
tillgänglig www.skolverket.se [2008-02-18]

Skolverket 2004: 239 *Förskola i brytningstid . Nationell utvärdering av förskolan*.
Tillgänglig: www.skolverket.se [2008-02-18]

Rafferty, A. E. & Griffin, M.A.(2006). Perceptions of organizational change: a stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*.91(5), ss.1154-1162.

Hej!

Jag heter Sofie Arvidsson och skriver en C-uppsats i ämnet socialpsykologi på högskolan i Skövde. Uppsatsskrivandet är det sista ledet i utbildningen och en del av uppsatsen handlar om att samla in eget material. Jag har valt att göra intervjuer med anställda inom kommunal barnomsorg. Utbildningen i socialpsykologi fokuserar på vad det är som formar och påverkar människor i det moderna samhället. Utbildningen ska öka förståelsen för hur individer fungerar i grupper och i organisationer.

Jag har tänkt genomföra intervjuer inom den offentliga sektorn eftersom de flesta personer i Sverige någon gång i sitt liv kommer i kontakt med den. Särskilt den kommunala barnomsorgen har väckt mitt intresse då den varit i blickfånget i dagspressen av olika anledning av och till genom åren.

Genom det här brevet söker dig som frivilligt vill medverka, kvinna som man, barnskötare som förskollärare. Enda kravet jag har är att du arbetat i förskolan (fd daghem) i minst 12 år.

Syftet med intervjun är att få ökad förståelse för anställdas arbetsituation. Teman som kommer tas upp under intervjun är bl.a. yrkesroll, reformer och det dagliga arbetet i barngruppen.

Intervjun kommer att ske individuellt, utanför arbetstid och beräknas ta en ca 1 timme . Som deltagare i intervjun är man anonym dvs. jag kommer inte att nämna ert riktiga namn i min uppsats däremot kan citat hämtade från intervjun förekomma.

Intervjun kommer med din tillåtelse spelas in på band och det görs för att det ska bli lättare för mig vid bearbetningen av materialet samt för att minska missförstånd mellan mig och dig. Efter min bearbetning av materialet kommer det som bandats att raderas.

Intervjuerna kommer att ske så fort som informationen når er och senast utgången av vecka 20 .

Tid och plats kan vi bestämma vid kontakt.

Vill du anmäla ditt intresse eller ställa fler frågor kan du kontakta mig via mejl eller mobiltelefon

Med vänlig hälsning Sofie Arvidsson

Hej!

Jag heter Sofie Arvidsson och skriver en C-uppsats i ämnet socialpsykologi på högskolan i Skövde. Uppsatsskrivandet är det sista ledet i utbildningen. En del av uppsatsen handlar om att samla in eget material och jag har valt att göra intervjuer inom kommunal barnomsorg.

Utbildningen i socialpsykologi fokuserar på vad det är som formar och påverkar människor i det som vi kallar det moderna samhället. Utbildningen ska öka förståelsen för hur individer fungerar i grupper och i organisationer.

Jag har tänkt genomföra intervjuer inom den offentliga sektorn är en stor arbetsplats för många i Sverige och den kommunal barnomsorg har särskilt väckt mitt intresse

Jag söker dig som frivilligt vill medverka, kvinna som man, barnskötare eller förskollärare. Enda kravet jag har är att du arbetat i förskolan (fd daghem) i minst 15 år.

Syftet med undersökningen är att få ökad förståelse för anställdas arbetssituation. Teman som kommer tas upp under intervjun är yrkesroll, reformer och det dagliga arbetet i barngruppen.

Intervjuerna kommer att ske individuellt, utanför arbetstid och beräknas ta en ca 1 timme . Som deltagare i intervjun är man anonym dvs jag kommer inte att nämna ert riktiga namn i min uppsats däremot kan citat hämtade från intervjuerna förekomma.

Intervjun kommer med din tillåtelse spelas in på band och det görs för att det ska bli lättare för mig vid bearbetningen av materialet samt för att minska missförstånd mellan mig och dig. Efter min bearbetning av materialet kommer det som bandats att raderas.

Intervjuerna kommer att ske så fort som informationen når er dock längst tom vecka 19 2008. Deltagandet baseras på frivillighet och kommer att ske utanför arbetstid.

Tid och plats bestäms vid kontakt.

Vill du anmäla ditt intresse eller ställa fler frågor kan du kontakta mig via mejl eller mobiltelefon

Med vänlig hälsning Sofie Arvidsson

Inledande frågor

- namn
- ålder
- utbildning
- hur länge har du arbetat inom barnomsorgen
- hur många barn har du i din barngrupp
- arbetar du heltid? om inte hur mycket?
- hur många anställda finns det på din avdelning/heltid?
- kön

- ❖ Skulle du vilja berätta hur det kom sig att du började arbeta inom barnomsorgen?

Förändring

- ❖ Har du lagt märke till om det skett några förändringar skett inom förskolan under de senaste tio åren? - Skulle du i så fall kort vilja nämna vilka förändringar du upplevt?

Arbetsituationen

För att återknyta till förändringar så kommer jag att nämna några exempel på förändringar som jag upplever har skett inom förskolan de senaste tio åren. Jag har förstått det som om rektorer/förskolechefer har fått ett större ansvarsområde vilket innebär att de inte är tillgängliga i så stor utsträckning längre.

- ❖ Har du märkt av att rektorer fått ett större ansvarsområde?
- ❖ Vad har dessa förändringar inneburit för dig och ditt arbete?
- ❖ Kan du se några konsekvenser av detta och vilka skulle det i så fall kunna vara? (för dig, ditt arbete, arbetslag)

Reformer

Olika reformer som maxtaxa, allmän förskola för 4-5 åringar och plats till studerande och föräldraledigas barn har genomförts för att öka tillgängligheten till förskolans verksamhet.

- ❖ Är det något som du har märkt av?
- ❖ Vad har detta inneburit för dig och ditt arbete?
- ❖ Kan du se några konsekvenser av detta och vilka skulle det i så fall kunna vara?(för dig, ditt arbete, arbetslag).

1998 fick förskolan en egen läroplan, ett styrdokument, med mål och riktlinjer för verksamhetens pedagogiska arbete.

- ❖ Vad har införandet av läroplanen inneburit för dig och ditt arbete? Vad är positivt/negativt

Övriga förändringar

- ❖ Du nämnde innan att du även upplevde...som en förändring
- ❖ Vad har de inneburit för dig och ditt arbete? Hur de tänker du kring det

Yrkesroll

- ❖ Skulle du vilka berätta hur du tänker kring din roll som förskollärare/barnskötare och vad du tycker ingår i den rollen?
- ❖ Tycker du att den rollen har förändrats de senaste tio åren? På vilket sätt?

Framtid och utveckling

- ❖ Hur tänker du kring förskolans framtid?
- ❖ Vilka är möjligheterna/hindren?
- ❖ Hur tänker du kring förskolans utveckling?

- ❖ Har ditt sätt att se på vad som är förskolans uppdrag förändrats de senaste tio åren?

Innan vi avslutar undrar jag om du har något mer som du vill tillägga?

Hur känns det att ha blivit intervjuad?

Skulle du vilja ta del av mitt examensarbete?